



**PENGARUH INSENTIF, JAMINAN SOSIAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. K33
DISTRIBUSI CABANG TEGAL**

SKRIPSI

**Disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh derajat Strata Satu (S-1)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

M. ADITYA ALFIANSYAH

NPM: 4115500132

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya M. Aditya Alfiansyah, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawabannya sepenuhnya berada pada saya.

Tegal, November 2019

Yang menyatakan,



M. Aditya Alfiansyah

**Pengaruh Insentif, Jaminan Sosial Dan Disiplin Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal**

Oleh :

M. ADITYA ALFIANSYAH


NPM: 4115500132

Disetujui Oleh Pembimbing :


Pembimbing I


Jaka Waskito., S.E., M.Si.
NIPY. 86524101967

Pembimbing II


Yuniarti Herwinarni, S.E., M.M.
NIPY. 9252561971

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal


Dr. Dien Novianv R, S.E., M.M., Akt.
NIPY. 13662811975


PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

**Pengaruh Insentif, Jaminan Sosial Dan Disiplin Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal**

Yang diajukan oleh M. Aditya Alfiansyah NPM 4115500132 Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 30 November 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua Penguji,



Dr. Gunistivo, M.Si
NIP. 19620518 987031001

Anggota I.



Tri Sulistyani, S.E., M.M.
NIPY. 56502031968


Anggota II



Niken Wahyu C., S.E., M.M.
NIPY. 1325491977

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal




Dr. Dien Novianv R., S.E., M.M., Akt.
NIPY. 13662811975

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, tiada kata yang paling pantas diucapkan selain rasa syukur yang sebesar-besarnya kehadiran Allah SWT atas nikmat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Insentif, Jaminan Sosial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal” dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Pancasakti Tegal.

Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany R, S.E., M.M., Akt., Ca., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Jaka Waskito, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Yuniarti Herwinarni, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran di tengah kesibukannya untuk membimbing sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, segala saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan akan diterima dengan senang hati. Penulis berharap semoga skripsi ini nantinya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan bagi pihak yang berkepentingan.

Tegal, November 2019

M. Aditya Alfiansyah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang bisa kamu gunakan untuk merubah dunia"

(Nelson Mandela)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- 1. Ayah dan Ibu tercinta yang selalu mendoakanku.*
- 2. Kakak & Adikku Tersayang*
- 3. Teman-temanku semuanya*
- 4. Almamaterku*

ABSTRAK

M. Aditya Alfiansyah. Pengaruh Insentif, Jaminan Sosial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja, 2). Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja, 3). Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas instrument, uji reliabilitas instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa 1). Variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 2). Variabel jaminan sosial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 3). Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci : Insentif, Jaminan Sosial, Disiplin Kerja, Produktivitas

ABSTRACT

M. Aditya Alfiansyah. *The Effect of Incentives, Social Security and Work Discipline on Employee Productivity at PT. K33 Distribution of Tegal Branch.*

The purpose of this study is 1) To determine the effect of incentives on work productivity, 2). To find out the effect of social security on work productivity, 3). To determine the effect of work discipline on work productivity

This research uses a survey approach. The data collection method used in this study was a questionnaire. While the data analysis method used is the instrument validity test, instrument reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis, t test, F test and coefficient of determination.

The results of this study prove that 1). The incentive variable has an influence on employee work productivity at PT. K33 Distribution of Tegal Branches proved by the results of the regression analysis obtained a significance value of 0,000 <0.05. 2). The variable social security has an influence on employee work productivity at PT. K33 Distribution of Tegal Branches proved by the results of the regression analysis obtained a significance value of 0,000 <0.05. 3). Variable work discipline has an influence on employee productivity at PT. K33 Distribution of Tegal Branches proved by the results of the regression analysis obtained a significance value of 0.001 <0.05.

Keywords: *Incentives, Social Security, Work Discipline, Productivity*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9

1. Produktivitas	9
2. Insentif	16
3. Jaminan Sosial	20
4. Disiplin Kerja	27
B. Studi Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Berpikir	39
D. Perumusan Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	42
B. Obyek Penelitian	42
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	43
1. Populasi	43
2. Sampel	43
D. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel	44
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data.....	47
1. Uji Validitas Instrumen	47
2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	48
3. Metode Succesive Interval.....	49
4. Uji Asumsi Klasik	50
5. Analisis Regresi Berganda.....	54
6. Uji t.....	55
7. Uji F.....	57

8. Koefisien Determinasi	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	60
1. Sejarah PT. K33 Distribusi Cabang Tegal	60
2. Visi Dan Misi	61
3. Struktur Organisasi	61
B. Pengujian Instrumen Penelitian	74
C. Deskripsi Responden	77
D. Analisis Data.....	80
1. Metode Succesive Interval	80
2. Uji Asumsi Klasik	98
3. Analisis Regresi Berganda	102
4. Uji Parsial (Uji t)	104
5. Uji Simultan (Uji F).....	105
6. Koefisien Determinasi	106
E. Pembahasan	106
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	110
B. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN.....	114

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1.1 : Data Absensi Karyawan PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.....	6
2.1 : Studi Penelitian Terdahulu	37
3.1 : Operasionalisasi Variabel.....	45
4.1 : Hasil Pengujian Validitas	75
4.2 : Hasil uji Reliabilitas Instrumen	77
4.3 : Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	78
4.4 : Identitas Responden berdasarkan Umur	78
4.5 : Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	79
4.6 : Proses Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Insentif	81
4.7 : Proses Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Disiplin	85
4.8 : Proses Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Jaminan Sosial	89
4.9 : Proses Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Produktivitas.....	94
4.10 : Hasil uji Multikolinieritas.....	101
4.11 : Hasil Uji Regresi Berganda	103
4.12 : Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	104
4.13 : Signifikansi Simultan Model (Uji Statistik F)	105
4.14 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1 : Kerangka Berpikir	41
4.1 : Struktur Organisasi PT. K33 Distribusi	62
4.2 : Hasil Uji Normalitas	100
4.3 : Hasil Uji Heterokedastisitas	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1 : Kuesioner Penelitian	114
2 : Data Dan Hasil Pengujian Validitas Variabel Insentif.....	120
3 : Data Dan Hasil Pengujian Validitas Variabel Jaminan Sosial.....	122
4 : Data Dan Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja	124
5 : Data Dan Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	126
6 : Data Penelitian Variabel Insentif Sebelum Di Transformasi Dengan Metode Suksef Interval	128
7 : Data Penelitian Variabel Insentif Sesudah Di Transformasi Dengan Metode Suksef Interval	130
8 : Data Penelitian Variabel Jaminan Sosial Sebelum Di Transformasi Dengan Metode Suksef Interval.....	132
9 : Data Penelitian Variabel Jaminan Sosial Sesudah Di Transformasi Dengan Metode Suksef Interval.....	134
10 : Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja Sebelum Di Transformasi Dengan Metode Suksef Interval.....	136
11 : Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja Sesudah Di Transformasi Dengan Metode Suksef Interval.....	138
12 : Data Penelitian Variabel Produktivitas Kerja Sebelum Di Transformasi Dengan Metode Suksef Interval.....	140

13	:	Data Penelitian Variabel Produktivitas Kerja Sesudah Di Transformasi Dengan Metode Suksesif Interval.....	142
14	:	Output SPSS.....	144
15	:	Proses Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Insentif.....	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin pesatnya dunia usaha dan ketatnya persaingan baik di sektor pemerintah maupun swasta, maka sangat dirasakan adanya kebutuhan akan karyawan atau tenaga kerja yang dapat mempertahankan jalannya suatu perusahaan. Karyawan atau tenaga kerja merupakan asset utama dan sangat penting bagi suatu perusahaan yang dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, maupun masyarakat. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan yang baik adalah mengenai produktivitas kerja karyawan.

Kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting keberadaannya yaitu bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi. Betapapun modern sarana dan prasarana yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional atau tanpa sumber daya manusia yang berkualitas semuanya menjadi tidak memiliki makna dan dapat diperkirakan suatu perusahaan tersebut sulit untuk maju dan berkembang.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan sehingga dapat dicapai produktivitas kerja yang lebih tinggi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu mengatasi segala tantangan serta diharapkan mampu memanfaatkan segala peluang demi tercapainya produktivitas kerja. Produktivitas bukanlah suatu perhitungan kuantitas, tetapi suatu rasio, suatu perbandingan dan merupakan suatu pengukuran sistematis dari suatu tingkat efisiensi. Produksi berkaitan dengan kuantitas, sedangkan produktivitas berkaitan dengan hasil persatuan dari suatu input (masukan).

Produktivitas kerja yang baik dapat menghasilkan hasil yg baik juga bagi perusahaan, dan salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan insentif, jaminan social dan disiplin kerja yang merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau kinerja karyawan, sedangkan upah atau gaji merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan

target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi utama pemberian insentif adalah untuk meningkat kualitas kerja individu maupun kelompok dan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, Insentif menjamin bahwa karyawan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Upah insentif sebenarnya merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Meskipun ide dasar pemberian insentif adalah positif dalam meningkatkan produktivitas, manajer harus menyadari bahwa akan muncul beberapa kesulitan dalam menentukan besarnya insentif terutama ketepatan dalam pengukuran kinerja atau prestasi karyawan. Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kinerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar didalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian (Martcahyo, 2017:2)

Chrisnasari (2016:3) mengemukakan, seseorang karyawan akan lebih produktif manakala ia merasa kebutuhannya sudah sangat terpenuhi salah satunya adanya perlindungan terhadap dirinya yaitu seperti pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pensiun). Jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang di harapkan dapat memotivasi karyawan menjadi lebih produktif. Dengan adanya program ini karyawan akan merasa lebih aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila ada sesuatu hal yang menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain. Dan diharapkan dapat memberikan suatu tingkat produktivitas yang lebih baik bagi karyawan karena karyawan akan merasa kelangsungan kerjanya terjamin. Diharapkan produktivitas juga akan meningkat dan juga bagi tenaga kerja sebagai sumber daya insani akan merasa aman dan lebih berdedikasi dalam pekerjaannya.

Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi dapat menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dala melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yan tinggi

menunjukkan rasa tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugas guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Disiplin kerja tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif.

Permasalahan yang terjadi di PT. K33 Distribusi Cabang Tegal adalah adanya keterlambatan pencairan insentif dari pusat sehingga dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan. Di PT. K33 Distribusi Cabang Tegal prosedur pemberian insentif adalah PT. K33 Distribusi Cabang Tegal memberikan data insentif ke pusat sebelum tanggal 5 pada periode berikutnya dan data tersebut diolah oleh pusat, kemudian data diterima oleh cabang Tegal dan insentif diberikan kepada karyawan pada tanggal 10. Namun jika pemberian data melebihi tanggal 5 maka insentif akan diberikan pada bulan berikutnya. Adanya kebijakan perusahaan yang memberikan insentif di bulan berikutnya menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Berkaitan dengan jaminan sosial, seluruh karyawan PT. K33 Distribusi Cabang Tegal telah terdaftar pada BPJS kesehatan, sehingga jika karyawan sakit, maka biaya pengobatan akan ditanggung oleh BPJS kesehatan. Berdasarkan hasil pengamatan awal di PT. K33 Distribusi Cabang Tegal ada beberapa karyawan yang tidak bisa menggunakan BPJS kesehatan untuk berobat, karena ada kesalahan data dari perusahaan.

Pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal masih terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, seperti yang terlihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. K33 Distribusi Cabang Tegal

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absensi Karyawan (Orang)	Tingkat Absensi (%)	Tingkat Tolerir Absensi
Januari	26	75	29	1,49%	1,00%
Februari	23	75	31	1,80%	1,00%
Maret	25	75	28	1,49%	1,00%
April	24	75	27	1,50%	1,00%
Mei	24	75	30	1,67%	1,00%
Juni	22	75	35	2,12%	1,00%
Juli	26	75	30	1,54%	1,00%
Agustus	26	75	29	1,49%	1,00%
September	25	75	28	1,49%	1,00%
Oktober	27	75	33	1,63%	1,00%
November	25	75	34	1,81%	1,00%
Desember	25	75	37	1,97%	1,00%
Rata-rata				1,67%	

Sumber: PT. K33 Distribusi Cabang Tegal yang diolah

Dari di atas dapat dilihat tingkat absensi Karyawan PT. K33 Distribusi Cabang Tegal. Tingkat absensi yang ditolerir pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal adalah sebesar 1 %. Rata-rata tingkat absensi Karyawan PT. K33 Distribusi Cabang Tegal adalah di atas 1%, sehingga dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan dari karyawan masih rendah. Karyawan PT. K33 Distribusi Cabang Tegal belum memiliki disiplin yang tinggi dan menunjukkan produktivitas yang kurang baik.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang muncul. Adapun masalah tersebut dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal ?
2. Apakah terdapat pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat yaitu:

1. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini merupakan penerapan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai insentif, jaminan sosial disiplin kerja dan produktivitas kerja yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang ditemui selama melaksanakan penelitian.
- b. Penelitian ini dapat menambah khazanah literatur kepustakaan bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai insentif, jaminan social, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, sebagai masukan atau bahan untuk memecahkan masalah – masalah yang terjadi berkaitan dengan insentif, jaminan social, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas

Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya untuk profit atau untuk customer satisfaction), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan).

Berbagai ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Inputs bisa mencakup biaya produksi (*productions costs*). Sedangkan outputs bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earning* (pendapatan), *market share*, dan kerusakan (*defect*). Bahkan ada yang melihat pada performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi (Gomes, 2012: 159)

Menurut Sedarmayanti (2009: 56), filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Tohardi mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto yang mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan (Sutrisno, 2009:100).

Menurut Sedarmayanti (2009:71), terdapat enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu :

- a. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercemin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran

pengawasan mutu (*quality control service*) dan panitia mengenai kerja unggul.

- d. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efiseien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah (Sedarmayanti, 2009:72-76):

- a. Sikap mental, berupa:
 - 1) Motivasi kerja
 - 2) Disiplin kerja
 - 3) Etika kerja
- b. Pendidikan.

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

e. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

- 1) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- 2) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehinggamenumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- 3) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

j. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:

- 1) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- 2) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- 3) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

l. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan desikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya Produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur Produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut (Sutrisno, 2009:104-105):

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

2. Insentif

Insentif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Insentif yang dimaksud disini adalah pemberian uang, barang, jaminan sosial, pujian lisan dan tulisan, kesempatan berprestasi, dan penghargaan serta promosi. Pemberian insentif merupakan kebutuhan psikologis dan sosial seseorang yang memerlukan pemuasan tertentu bagi seseorang. Penentuan kebutuhan mana yang perlu dipenuhi masing-masing orang berbeda bentuk dan tingkatannya. Ada orang yang lebih mementingkan pemuasan berupa penghargaan, ada pula yang mengutamakan mendapat kesempatan mengembangkan diri yang perlu segera mendapat perhatian, dan ada pula dengan penerimaan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya.

Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi jabatan. Dengan demikian, dua orang yang memiliki jabatan yang sama, misalnya kepala mandor, akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya prestasi kerja. Inilah yang disebut dengan pengupahan insentif untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi. (Samsudin, 2010:194)

Menurut Hasibuan (2011: 118) upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jam kerja (Sedarmayanti, 2011: 240).

Beberapa jenis *insentif* dapat dikelompokkan sebagai berikut. (Samsudin, 2010:195)

a. Insentif Untuk Karyawan Operasi

Pembayaran gaji karyawan operasi dibedakan menjadi program insentif individual (gaji diberikan di atas gaji pokok kepada karyawan individual yang melebihi standar kerja) dan program insentif kelompok (gaji diberikan kepada semua anggota tim ketika suatu tim mencapai standar tertentu).

b. Insentif Untuk Para Manajer Dan Eksekutif

Pemberian bonus tahunan bertujuan untuk memotifasi kinerja jangka pendek dari para manajer dan eksekutif. Biasanya semakin tinggi jabatan maka semakin besar pula nilai prosentase yang didapat. Seorang eksekutif yang mendapat gaji \$150.000 bisa memperoleh bonus sebesar 80% dari gajinya. Sementara seorang manajer pada perusahaan yang sama memperoleh gaji \$80.000 hanya bisa memperoleh 30% dari gajinya sebagai bonus. Rata-rata bonus berkisar antara 10% sampai 80%

c. Insentif Untuk Para Penjual

Pemberian insentif bagi para penjual terdiri dari beberapa macam seorang penjual akan menerima gaji pokok setiap periode tertentu atau ditambahkan komisi bila berhasil memasarkan produk. Pemberian komisi pada penjual akan merangsang tingkat penjualan ke arah yang lebih tinggi.

d. Insentif Untuk Professional Lain

Untuk professional lain diberikan bonus tambahan berupa kenaikan gaji bila ia berhasil dalam kerjanya.

e. Insentif Organisasi

Pemberian laba pada para karyawan untuk meningkatkan komitmen, partisipasi, dan kemitraan mereka pada perusahaan sehingga mampu mengurangi tingkat keluar masuk karyawan. Program pembagian perolehan (*gainsharing*) merupakan suatu rencana insentif yang

melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas. Untuk karyawan yang telah pensiun diberikan kepemilikan saham karyawan setiap tahunnya.

Menurut Sarwoto (2006: 156), insentif diberikan kepada pegawai dapat dibagi dalam dua bentuk yaitu insentif diberikan dalam bentuk material dan insentif diberikan dalam bentuk non material.

a. Insentif material dibagi menjadi dua yaitu : uang dan jaminan social.

Insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam antara lain : bonus, komisi, bagian laba, bagi hasil (profit sharing) dan konvensasi yang ditanggihkan. Sedangkan insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan social antar lain : Pemberian rumah dinas, pengobatan secara Cuma-Cuma berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, memberikan kredit kepada karyawan antara barang yang dibelinya dari koperasi organisasi, cuti sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji, pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan dan lain-lain.

b. Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain : pemberian gelar, pemberian tanda jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi, ucapan terima kasih secara formal maupun informal, pemberian promosi, pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan, pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja, pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan ditaman makam pahlawan, dan

lain-lain. Jadi insentif merupakan alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, dimana motivasi timbul karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pegawai, sehingga timbul keinginan-keinginan untuk melakukan suatu tindakan. Dari kegiatan-kegiatan tersebut, mampu menggerakkan seorang pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien yang ditujukan dengan memotivasi kerja tinggi dan akhirnya dapat memenuhi kebutuhan serta kepuasan

3. Jaminan Sosial

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja maupun untuk memotivasi karyawan tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Program jaminan sosial dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan atas peran karyawan di dalam perusahaan. Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial yang berbentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu.

Dengan diberlakukannya ketentuan Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan di dalam Pasal 4 ayat (1) Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini. BPJS ketenagakerjaan sebelumnya bernama jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang di kelola oleh PT. Jamsostek (persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011

tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS ketenagakerjaan sejak tanggal 1 januari 2014.

BPJS kesehatan dahulu bernama askes bersama BPJS ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam kesatuan jaminan kesehatan nasional (JKN) yang di resmikan pada tanggal 31 desember 2013. Untuk BPJS kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 januari 2014, sedangkan BPJS ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak tanggal 1 juli 2015. Adapun program yang di jalankan oleh BPJS ketenagakerjaan sebagai berikut:

a. Kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terejadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan biasa atau wajar yang di lalui. Dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 pasal 8 ayat 1 dinyatakan bahwa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang di hadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan.

Adapun sebab-sebab kecelakaan bisa dikelompokkan menjadi dua sebab utama yaitu sebab-sebab tekhnis dan human (manusia). Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Tenaga

kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya meliputi:

- 1) Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya. Termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan (pasal 9 ayat 1 Undang-Undang No. 3 tahun 1992 juncto pasal 12 ayat 1 huruf (a) peraturan pemerintah No 14 Tahun 1993).
- 2) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan (pasal 9 ayat 1 Undang-Undang No 3 Tahun 1992 juncto Pasal 12 ayat 1 huruf (b) peraturan pemerintah No. 14 Tahun 1993).
- 3) Biaya rehabilitasi berupa alat bantu dan alat ganti bagi tenaga kerja anggota badannya hilang atau tidak berfungsi sebagai akibat kecelakaan kerja (pasal 9 ayat 1 Undang-Undang No 3 Tahun 1992 juncto Pasal 12 ayat 1 huruf (c) peraturan pemerintah No. 14 Tahun 1993)
- 4) Santunan berupa uang meliputi, Santunan sementara tidak mampu bekerja, Santunan sebagian untuk selama-lamanya, Santunan cacat total untuk selamalamanya baik fisik maupun mental dan Santunan kematian. (pasal 9 ayat 1 Undang-Undang No 3 Tahun 1992 juncto Pasal 12 ayat 2 huruf (c) peraturan pemerintah No. 14 Tahun 1993).

b. Jaminan kematian

Jaminan kematian dibayarkan kepada ahli waris tenaga kerja dari peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c. Jaminan hari tua

Hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena pada usia tua umumnya kemampuan bekerja sudah berkurang sehingga karyawan diberhentikan dari pekerjaannya. Dengan terputusnya pekerjaan dan upah dari perusahaan tentunya biaya hidup adalah hasil tabungan semasa kerja. Namun dapat dibayangkan kondisi tenaga kerja di Indonesia dengan upah yang belum begitu layak dengan kata lain hanya cukup untuk kehidupan sehari-hari. Dengan demikian kesempatan tenaga kerja untuk menyisihkan sebagian penghasilannya kemungkinan kecil.

d. Jaminan pension

Jaminan pensiun diberikan bagi karyawan yang telah bekerja di perusahaan dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif. Perusahaan biasanya menetapkan kebijakan mengenai batas usia maksimum bagi karyawan untuk dapat bekerja di perusahaan. Setelah batas umum tersebut di lewati, maka karyawan tersebut memasuki masa pensiun dan berhak untuk menerima manfaat pensiun. Jaminan pensiun ini bertujuan untuk mempertahankan

derajat kehidupan yang layak bagi peserta atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia

Pada kenyataannya, jaminan asuransi dapat memenuhi resiko keuangan yang mungkin harus dihadapi oleh karyawan beserta keluarganya, seperti (Sedarmayanti, 2011 : 245-248):

a. Asuransi Kesehatan

Di perusahaan-perusahaan besar, 99% di antaranya mempunyai laporan keuangan untuk asuransi kesehatan. Berbeda dengan di Amerika Serikat, dimana biasanya asuransi kesehatan telah ditanggung sepenuhnya oleh pemerintah. Asuransi pengobatan membayar biaya sakit, kecelakaan dan perawatan di rumah sakit selayaknya. Penghematan biaya dilakukan dengan beberapa cara antara lain :

- 1) Menentukan plafond ganti rugi, sehingga perusahaan hanya membayar ganti rugi sebagian saja.
- 2) Perusahaan membayar ganti rugi 100%, dengan memotong gaji karyawan sebesar 4% dari penghasilan pertahun untuk tunjangan asuransi kesehatan. Hal ini dimaksudkan untuk mengatasi penggunaan yang berlebihan.
- 3) Pabrik, menyisihkan sekitar 37.2 % dari keuntungan bersih pabrik untuk tunjangan kesehatan.

b. Asuransi Jiwa

Sekarang ini asuransi jiwa lebih ditujukan untuk membantu biaya penguburan. Beberapa perusahaan di Amerika, umumnya memberikan uang sebesar 2 kali penghasilan pertahun, agar keluarga yang ditinggalkan tidak merasa kehilangan penghasilan.

c. Asuransi Cacat

Diberikan ketika terjadi seorang karyawan tidak bisa bekerja lagi, karena menjadi cacat. Sering kecacatan jangka-pendek ditangani oleh perusahaan melalui kebijakan jaminan kecelakaan dan kesehatan untuk waktu enam bulan hingga satu tahun. *Long Term Disability (LTD) Insurance* (Asuransi Cacat Jangka Panjang)

Umumnya memberikan waktu tunggu hingga enam bulan. Kemudian perusahaan masih membayar sebagian (50 hingga 60 persen) dari penghasilan hingga beberapa tahun, kecuali apabila karyawan tersebut sudah tidak bisa bekerja sama sekali.

Beberapa perusahaan memberikan pula layanan asuransi untuk memperoleh bantuan hukum dengan biaya rendah, seperti : penjualan rumah, menangani perceraian, membantu mewujudkan keinginan karyawan, sesuai dengan kesepakatan bersama. Bahkan ada pula pimpinan yang menawarkan asuransi kepemilikan rumah, kendaraan, dan pengangkatan anak (Sedarmayanti, 2011:248).

a. Jaminan Keamanan Karyawan

Sebagai tambahan terhadap asuransi, ada jaminan lain yang berfungsi sebagai jaminan untuk memberi keamanan bagi karyawan dalam menghadapi pensiun.

b. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak ekonomi pada karyawan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan perlindungan berupa uang pesangon yang bisa bervariasi besarnya. Namun demikian kebijakan sumber daya manusia harus dapat pula mengantisipasi keadaan di mana pemutusan hubungan kerja bisa terjadi akibat adanya merger misalnya :

1) *International Harvester*

Ketika perusahaan ini mengadakan restrukturisasi menjadi Navistar, beberapa pimpinannya diminta untuk menjual atau melikuidasi bagian perusahaan dan jaminan sesuai kontrak kerja mereka

2) *Golden Parachutes*

Perusahaan ini dalam perjanjian kerja dengan para pimpinannya telah menyepakati pembagian bonus serta jaminan-jaminan lain apabila perusahaan melakukan merger atau penambahan usaha

Di samping pelayanan di bidang asuransi dan jasa pengacara yang telah disinggung di muka, dewasa ini terdapat pula “keuntungan sampingan” yang menyangkut jumlah penghasilan bagi para karyawan,

baik selama aktif maupun setelah pensiun. Misalnya jika karena berbagai alasan seorang karyawan diberhentikan dari jabatan atau pekerjaannya, ia akan memperoleh pesangon tertentu yang jumlahnya ditetapkan berdasarkan suatu rumus tertentu pula. Dengan demikian sumber penghasilannya tidak serta merta “mengering”. (Siagian, 2002: 276).

Bentuk lain dari jaminan penghasilan ini ialah jaminan hari tua. Artinya, jika pada suatu ketika karyawan berhenti bekerja karena telah mencapai usia pensiun, ada jaminan bahwa ia tetap mempunyai penghasilan tertentu berupa uang pensiun meskipun jumlahnya berkurang dibandingkan dengan penghasilan yang bersangkutan pada waktu masih “aktif”. Artinya banyak organisasi yang memupuk dana pensiun bagi para karyawannya. Dana pensiun dapat terdiri dari dua komponen, yaitu : (Siagian, 2012: 277).

- a. Tabungan karyawan yang dipotong dari penghasilannya selama aktif bekerja
- b. Sumbangan pemakai tenaga kerja ke dana pensiun tersebut

4. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009:86). Disiplin

kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2017: 129).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan pengawasan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu (Sutrisno, 2009:86):

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif. (Mangkunegara, 2017: 129-132)

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin Preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada Disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar,

memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran

Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu (Sutrisno, 2009:89-92)

a. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha berkeja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

b. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindari dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak

berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata: “Untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.”

e. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

f. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin

didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

g. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- 1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada teman rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan (Mangkunegara, 2017:134).

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan Disiplin Modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- 1) Disiplin Modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 3) Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.

4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.

2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.

3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.

4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal (Mangkunegara, 2017:137).

a. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

b. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

B. Studi Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang menjadi referensi pada penelitian ini akan dirangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Studi Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
Jessica Chrisnasari (2016)	Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang).	Analisis regresi	Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel insentif dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial dan simultan	Perbedaan: Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Chrisnasari adalah penelitian ini menambahkan variabel disiplin kerja. Persamaan: Persamaan penelitian ini dengan penelitian Chrisnasari adalah pada variabel insentif, jaminan sosial dan produktivitas kerja
Vendy Aries Martcahyo (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang	Analisis regresi	Pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif secara bersama - sama maupun secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi atau <i>GI Production Dept. PT. FUMIRA Semarang</i> .	Perbedaan: Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Martcahyo adalah penelitian ini menambahkan variabel disiplin kerja dan menggunakan variabel terikat produktivitas kerja, penelitian Martcahyo menambahkan variabel pelatihan kerja dan menggunakan variabel terikat kinerja. Persamaan: Persamaan penelitian ini

Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
				dengan penelitian Martcahyo adalah pada variabel insentif dan jaminan sosial
Sapta Rini Widyawati (2018)	Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali	Analisis regresi	Hasil penelitian menunjukkan variabel insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan variabel jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel insentif finansial dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sig F= 0,000)	Perbedaan: Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Widyawati adalah penelitian ini menambahkan variabel disiplin kerja. Persamaan: Persamaan penelitian ini dengan penelitian Widyawati adalah pada variabel insentif, jaminan sosial dan produktivitas kerja
Christyanti Andisi (2018)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi	Analisis regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Secara parsial Tunjangan Kinerja Daerah dan Jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap	Perbedaan: Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Andisi adalah penelitian ini menambahkan variabel disiplin kerja, penelitian Andisi menambahkan variabel tunjangan kinerja daerah dan kompensasi Persamaan:

Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
	Sulawesi Utara		Produktivitas Kerja pegawai. Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Andisi adalah pada variabel insentif, jaminan sosial dan produktivitas kerja

C. Kerangka Berpikir

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Sedarmayanti (2009:71), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas efisiensi tenaga kerja dan kewiraswastaan. Adanya pemberian jaminan sosial tenaga kerja dapat membuat karyawan merasa dirinya dihargai dan dilindungi hak-haknya di segala macam situasi sehingga dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

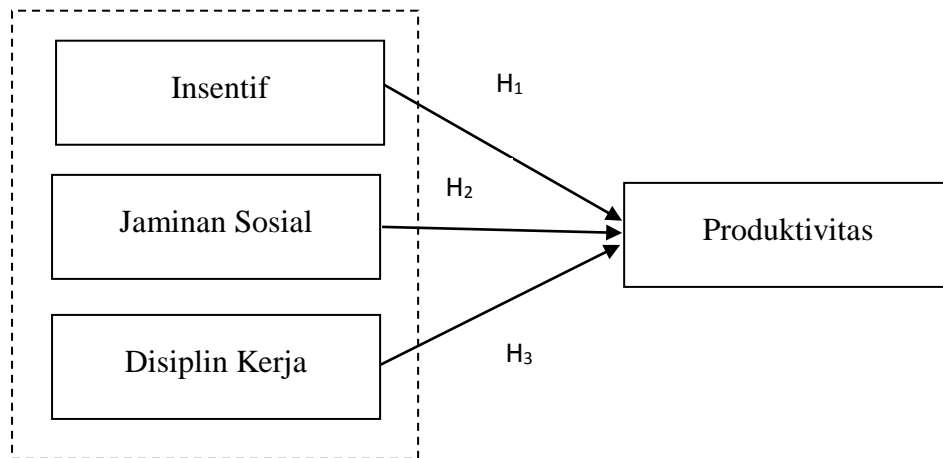
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada karyawan seperti insentif dapat memicu semangat kerja sehingga menimbulkan motivasi yang tinggi dan padaakhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Keterkaitan insentif dengan produktivitas kerja diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chrisnasari (2016) tentang pengaruh insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel insentif terhadap produktivitas karyawan.

Insentif materiil merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawainya.

Tidak optimalnya produktivitas karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai bagian dari faktor produktivitas. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui hubungan antar variabel dan dapat dibuat kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

D. Perumusan Hipotesis

Dari uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran secara teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H_1 : Variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.
- H_2 : Variabel jaminan sosial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.
- H_3 : Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang secara pokok dan secara umum menggunakan metode analisis. Penelitian survei dapat digunakan untuk maksud (1) penjajakan (eksploratif), (2) deskriptif, (3) penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*), yakni untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, (6) penelitian operasional, dan (7) pengembangan indikator-indikator sosial (Effendi, 2012 :4).

B. Obyek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu. Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.

C. Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok obyek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Siregar, 2016:56). Populasi yang dalam penelitian ini adalah karyawan PT. K33 Distribusi Cabang Tegal yang berjumlah 75 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi oleh karena alasan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *sampling jenuh* atau *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2014:64). Sehingga

dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. K33 Distribusi Cabang Tegal yang berjumlah 75 orang karyawan.

D. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel tak bebas atau merupakan salah satu penyebab. Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun, 2005: 25).

1. Insentif

Insentif adalah tambahan bonus yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

2. Jaminan social

Jaminan social adalah bentuk perlindungan ekonomi dan perlindungan social yang berbentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan / pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu pelaksanaan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi

4. Produktivitas kerja

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item Pertanyaan
Produktivitas	Sikap kerja	1. Kesiadaan untuk bekerja secara bergiliran	1
		2. Kesiadaan menerima tambahan tugas	2
	Tingkat keterampilan	3. Memiliki keterampilan kerja	3
		4. Pendidikan	4
	Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan	5. Hubungan dengan pimpinan	5
	Manajemen produktivitas	6. Sistem kerja	6
	Efisiensi tenaga kerja	7. Perencanaan tenaga kerja	7
	Kewiraswastaan	8. Kreativitas dalam berusaha	8
Insentif	Insentif material	1. Insentif tunai 2. Insentif non tunai	1,2 3,4
	Insentif non material	3. Promosi 4. Fasilitas	5,6 7,8
Jaminan social	Kecelakaan kerja	1. Jaminan kecelakaan kerja	1,2
	Jaminan keamanan karyawan	2. Jaminan pension 3. Asuransi	3,4 5

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item Pertanyaan
	Jaminan sosial tenaga kerja	4. Pemberian jaminan hari tua 5. Pesangon	5 6,7
Disiplin	Disiplin preventif	1. Rasa memiliki organisasi 2. Pendisiplinan diri	1,2 3,4
	Disiplin korektif	3. Ketentuan dan standar yang dipenuhi 4. Pemberian sanksi	5,6 7,8

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan dikumpulkan dengan metode kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Dalam menyusun kuesioner digunakan kuesioner tertutup dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Alasan menggunakan metode pengukuran skala Likert, karena peneliti menggunakan sistem penyebaran angket (kuisisioner), sehingga hasilnya digolongkan dalam skala data, yaitu ordinal interval. Selanjutnya metode yang paling efektif untuk ordinal interval adalah skala Likert. Skala Likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik. Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi score 5
2. Jawaban setuju diberi skor 4

3. Jawaban netral diberi skor 3
4. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Pada penelitian ini, responden diharuskan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2016:75). Dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif maupun eksplanatif yang melibatkan variabel / konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas tidak sederhana, di dalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empiris (indikator), namun bagaimana tidak suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya. Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik product moment, yaitu (Siregar, 2016:77):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden

ΣXY	=	jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total
ΣX	=	jumlah skor butir
ΣX^2	=	jumlah skor butir kuadrat
ΣY	=	jumlah skor total
ΣY^2	=	jumlah skor total kuadrat

Perhitungan tersebut dapat diketahui validitas masing-masing butir pertanyaan. Kriteria validitas adalah jika korelasi product moment $> r_{\text{tabel}}$ ($\alpha ; n-2$). Perhitungan menggunakan rumus korelasi product moment pada taraf signifikansi 5%.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2016:87).

Untuk mengetahui apakah suatu instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi atau sebaliknya, dapat digunakan beberapa teknik, diantaranya adalah dengan menggunakan rumus Spearman Brown, Flanagan, Rulon, K-R 20, K-R 21, Hoyt, dan rumus Alpha. Dalam penelitian ini, untuk mencari reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha sebagai berikut (Siregar, 2016:90) :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma \sigma_b^2$: jumlah varians butir

$\Sigma \sigma_1^2$: jumlah varians total

Berdasarkan perhitungan akan didapat reliabilitas instrumen dari masing-masing butir angket. Jika koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka butir angket dinyatakan reliabel (Siregar, 2016:90).

3. Metode Succesive Interval

Data dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai data ordinal. Sedangkan analisis regresi hanya lazim digunakan bila skala pengukuran yang dilakukan adalah data interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal, maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Mengapa data ordinal harus diubah dalam bentuk interval.

Mentransformasikan data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method Of Successive Interval*). Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2008:30) :

- a. Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan;
- b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang disebut sebagai frekuensi;
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor;
- e. Gunakan Tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan Tabel Tinggi Densitas);
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus : $Y = NS + [1 + |NS_{min}|]$

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi berganda, perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik agar model regresi menjadi suatu model yang lebih representatif. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas,

dan uji autokorelasi yang digunakan karena data yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu tahun.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2016: 140) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual tersebut memiliki distribusi yang normal atau tidak. Asumsi Normalitas merupakan asumsi dimana setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel terdistribusi dengan normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali, 2016: 154).

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jadi dalam penelitian ini uji normalitas untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik histogram dan dengan melihat normal *probability plot*. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016:103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. *Orthogonal* yang dimaksud mengandung makna tidak saling mempengaruhi atau tidak saling menginterferensi. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Regresi yang terbebas dari problem multikolinearitas apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,10$, maka data tersebut tidak ada multikolinearitas (Ghozali, 2016:103).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi digunakan pada model regresi yang datanya *time series* (Ghozali, 2016: 107). Jika terjadi korelasi, maka ada *problem* autokorelasi. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi pada model

regresi adalah dengan melakukan Uji Durbin Watson (DW).

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi :

- 1) Bila nilai Dw terletak antara batas atas atau *Upper bound* (du) dan $(4-du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol yang berarti tidak ada gangguan autokorelasi.
- 2) Bila nilai Dw lebih rendah dari batas bawah atau *Lower Bound* sebesar (du), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari nol yang berarti ada masalah autokorelasi positif.
- 3) Bila nilai Dw lebih besar dari $(4-dl)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol yang berarti ada autokorelasi negative
- 4) Bila nilai Dw terletak antara batas atas (du) dan batas bawah (dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Heteroskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residulnya SRESID. Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011: 134).

5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini bertujuan untuk memprediksi besarnya keterkaitan dengan menggunakan data variabel bebas yang sudah diketahui besarnya. Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi besar variabel tergantung dengan menggunakan data variabel bebasnya. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

α = Konstanta, harga Y bila $X = 0$

β = Koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat (Y) yang didasarkan pada variabel bebas (X).

X_1 = Insentif

X_2 = Jaminan sosial

X_3 = Disiplin kerja

e = eror

6. Uji t

Langkah-langkah yang ditempuh dalam melakukan analisis uji t (uji parsial) antara lain (Siregar, 2016: 338):

a. Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : \rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.

$H_1 : \rho_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.

$H_0 : \rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.

$H_2 : \rho_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.

$H_0 : \rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.

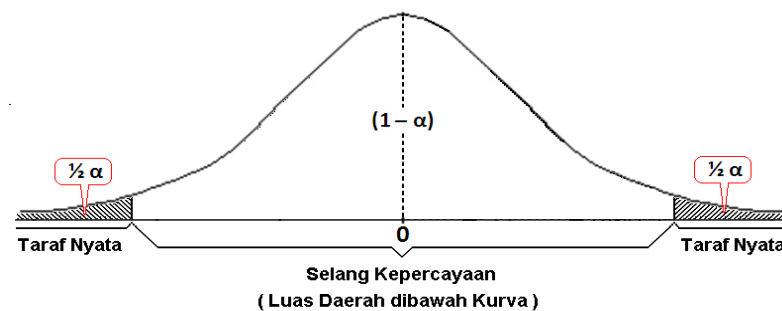
$H_3 : \rho_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal

b. Menentukan risiko kesalahan atau taraf signifikan (α)

c. Kaidah pengujian

Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka terima H_0

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ maka tolak H_0



d. Menghitung t_{hitung} dan t_{tabel}

Menentukan nilai t_{hitung} dengan formulasi sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

b = Nilai Parameter

Sb = Standar Error dari b

$Sy.x$ = Standar Error Estimasi

e. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan tabel distribusi t dengan cara: taraf signifikan $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ (dua sisi). Kemudian dicari t_{tabel} pada tabel distribusi studenta t.

f. Membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung}

Tujuan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

g. Mengambil keputusan

Menerima atau menolak H_0

7. Uji F

Yaitu untuk memperoleh kesimpulan dari ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel terikat.

a. Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : \rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan insentif, jaminan sosial dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

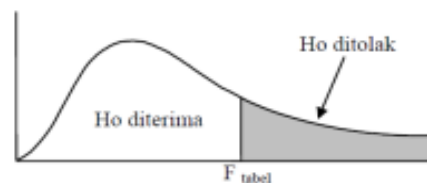
$H_a : \rho \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan insentif, jaminan sosial dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan

b. Menentukan risiko kesalahan atau taraf signifikan (α)

c. Kaidah pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak



d. Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}

$$F_{hitung} = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

JK_{reg} = Jumlah Kuadrat regresi

JK_{res} = Jumlah Kuadrat residu

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

h. Menentukan F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan tabel F.

$$F_{tabel} = F_{(\alpha)(k, dk)}$$

dka = jumlah variabel bebas (pembilang)

$dkb = n - k - 1$ (penyebut)

i. Membandingkan f_{tabel} dan f_{hitung}

Tujuan membandingkan f_{tabel} dan F_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

j. Mengambil keputusan

Menerima atau menolak H_0

8. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk menyatakan besar atau kecilnya kontribusi (Sumbangan langsung) variabel X terhadap variabel Y. Adapun Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD : Besarnya koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. K33 Distribusi Cabang Tegal

PT. K33 Distribusi adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang distributor dan didirikan oleh H. Syarifuddin Noor, SE. Pada awalnya K33 Distribusi ini didirikan sebagai bentuk kerjasama dari PT. Assalaam Niaga Utama dan PT. Tiga Serangkai untuk mengembangkan usaha didivisi distribusi yang saling menguntungkan antara produsen, distributor dan pelanggan. Secara garis besar kegiatan usaha PT. K33 Distribusi ini adalah kegiatan distribusi yang memperpendek jalur antara produsen dengan konsumen.

Kantor pusat PT. K33 Distribusi ada di Jalan Ahmad Yani No. 308, Pabelan, Kartasura dan didirikan dengan Akta Notaris Sunarto, SH nomor 109 tanggal 18 Juli 2005. Hingga saat ini, PT. K33 Distribusi ini memiliki 15 kantor cabang yang dibagi menjadi 2 wilayah, yaitu wilayah barat dan wilayah timur. Area barat terdiri dari cabang Tegal, Brebes dan Cirebon, sedangkan area timur terdiri dari cabang Banyumas, Jogja, Magelang, Wonosari, Temanggung, Solo, Sragen, Wonogiri, Magetan, Ngawi, Madiun dan Purwodadi. Customer dari PT. K33 ini cukup bervariasi mulai dari outlet-outlet, toko kecil maupun besar, swalayan dan supermarket.

2. Visi Dan Misi

Visi PT. K33 Distribusi adalah menjadi perusahaan distribusi “consumer goods” dan farmasi skala nasional yang professional, sehat, dan unggul.

Misi PT. K33 Distribusi adalah memberikan pelayanan terbaik dan kepuasan kepada principal dan pelanggan sebagai mitra bisnis dengan menyediakan sumber daya manusia yang kompeten, system yang terintegrasi dan infrastruktur yang memadai.

3. Struktur Organisasi

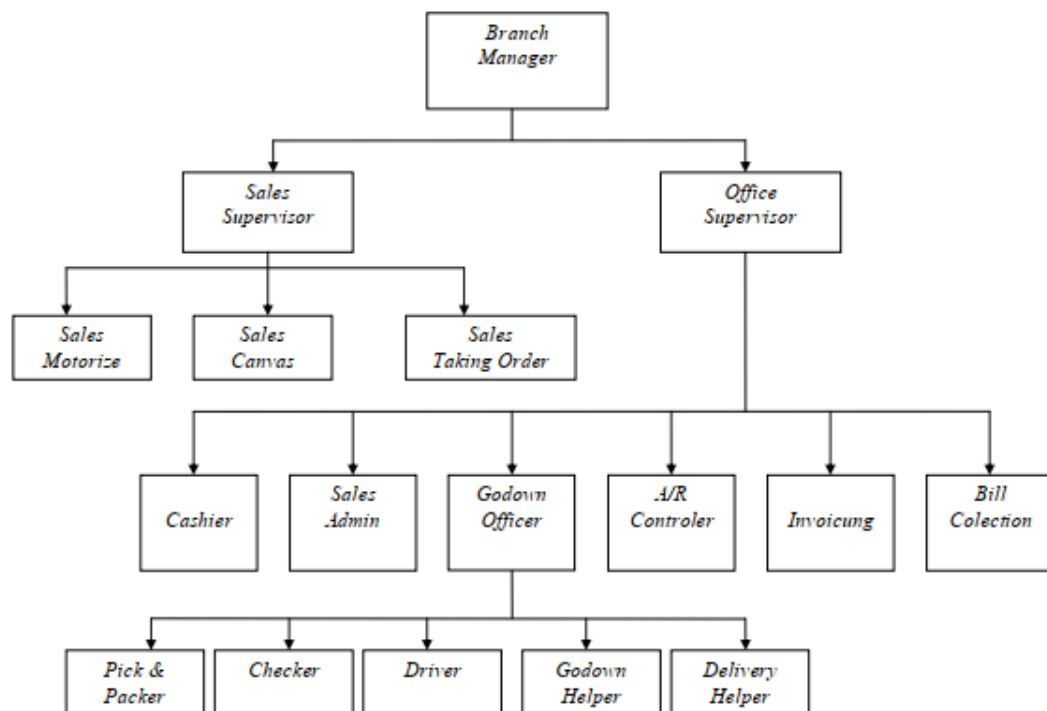
Suatu perusahaan baik besar maupun kecil tentu mempunyai struktur organisasi. Koordinasi anatar anggota sangat penting bagi perusahaan, dikarenakan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Struktur organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk pembagian tugas dan tanggungjawab serta wewenang dari masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan, sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran dalam menjalankan tugas tersebut. Struktur organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap kelancaran opersional suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Didalam perusahaan baik besar maupun kecil selalu memerlukan struktur organisasi yang digunakan untuk:

- a. Mengetahui besar kecilnya suatu perusahaan
- b. Mengetahui garis-garis saluran wewenang
- c. Mengetahui berbagai macam satuan organisasi yang ada

- d. Mengetahui perincian aktivitas masing-masing satuan organisasi
- e. Mengetahui setiap jabatan yang ada serta perincian tugas

Susunan organisasi PT. K33 Distribusi dapat digambarkan melalui bagan berikut ini :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. K33 Distribusi

Dari bagan struktur organisasi tersebut, maka dapat dijelaskan deskripsi jabatan sebagai berikut ini :

a. *Branch Manager*

Tugas dan Tanggungjawab :

- 1) Mengarahkan dan mengendalikan kegiatan penjualan di wilayah kerja untuk mencapai target penjualan dan pertumbuhan pasar yang telah ditetapkan.

- 2) Berpartisipasi aktif dalam pengembangan rencana kerja bulanan dan tahunan departemen untuk memastikan tercapainya sasaran jangka pendek maupun jangka panjang yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Merencanakan dan mengembangkan sistem distribusi di wilayah kerjanya agar kebutuhan pelanggan terpenuhi secara efektif dan efisien.
- 4) Melakukan koordinasi dengan berbagai pihak terkait untuk memastikan terlaksananya program pemasaran dan kebijakan perusahaan lainnya dalam mendukung pencapaian sasaran penjualan.
- 5) Mengawasi serta mengendalikan penggunaan dana operasional cabang agar berada dalam batasan anggaran yang ditetapkan guna tercapainya target keuntungan.
- 6) Mengawasi dan memastikan penggunaan semua aset perusahaan di wilayah pemasarannya digunakan secara efektif dan efisien dalam kegiatan pencapaian target penjualan.
- 7) Membuat laporan periodik penjualan kelompok dan kegiatan di pasar sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen dalam pengelolaan wilayah penjualan yang efektif.
- 8) Melatih dan mengembangkan potensi seluruh bawahan agar terbentuk suatu kelompok kerja yang efektif.

Wewenang :

- 1) Menilai hasil kinerja bulanan.
- 2) Memberikan persetujuan atau permohonan ijin / cuti kepada karyawan.
- 3) Memberikan surat peringatan lisan hingga surat peringatan III apabila terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan

b. *Office Supervisor*

Tugas Utama :

- 1) Memantau program dari principal (*supplier*) sekaligus melakukan klaim atau permintaan pembayaran.
- 2) Memantau kelancaran operasional PT. K33 Distribusi.
- 3) Melakukan pengecekan pembayaran dari outlet, khususnya melalui via transfer.
- 4) Membantu melakukan checking bagian gudang dalam persiapan melakukan pengiriman barang.

Tugas & tanggungjawab :

- 1) Memonitor atau merekap (dokumen, berkas) program dari principal sebagai pedoman untuk melakukan klaim pembayaran.
- 2) Membuat surat keluar (kepada principal) untuk klaim program yang ada.
- 3) Mengeksekusi (input) pembayaran via transfer kesistem computer.

- 4) Membuat insentif tim operasional (bulanan) baik dari pihak K33 maupun dari principal.
- 5) Memantau pengeluaran untuk pengisian BBM kendaraan
- 6) operasional dengan tagihan dari SPBU.
- 7) Melakukan tindakan atau memutuskan apabila terdapat faktur *overdue* yang menjadi beban salesman.
- 8) Memotong insentif salesman terkait dengan tagihan atau faktur yang *overdue*.
- 9) Mengurus pembayaran langsung ke customer untuk kasus-kasus tertentu.

Wewenang :

- 1) Memutuskan semua pengeluaran dari kas kecil.
- 2) Memutuskan pengajuan klaim biaya operasional.
- 3) Memutuskan pengisian kembali atas kas kecil

c. Sales Supervisor

Tugas Utama :

- 1) Membuat rencana, mengarahkan dan mengorganisir kegiatan penjualan terutama terhadap tim atau kelompok dipimpin di wilayah tertentu agar mampu memenuhi target yang telah ditetapkan.
- 2) Menciptakan dan menjaga tingkat kepuasan pelanggan.

Tugas dan tanggungjawab :

- 1) Melihat stock barang untuk menentukan prioritas penjualan terhadap barang-barang yang over stock.
- 2) Merencanakan dan mengevaluasi kegiatan penjualan tim.
- 3) Melatih dan mengembangkan potensi seluruh karyawan agar
- 4) Terbentuk kelompok kerja yang efektif dan berkualitas.
- 5) Melakukan maintenance dan membina hubungan yang baik dengan pelanggan atau outlet sekaligus menangani keluhan yang ada.
- 6) Memantau efektivitas penempatan dan penggunaan seluruh sarana promosi di outlet untuk mendorong peningkatan penjualan.
- 7) Memprioritaskan pada tagihan yang overdue dan tanggungjawab atas bad debt salesman.
- 8) Membuat dukungan terhadap analisa dan pengembangan rencana kerja melalui pemeliharaan database penjualan kelompok yang
- 9) akurat.
- 10) Membuat laporan periodik penjualan kelompok dan kegiatan di pasar sebagai dasar pengambilan keputusan bagi pihak manajemen dalam pengelolaan wilayah yang efektif.

Wewenang :

- 1) Memberi penilaian atas kinerja tim atau sales.
- 2) Melakukan evaluasi dan memberi teguran ataupun masukan kepada anggota tim.
- 3) Menandatangani dokumen atau sales order tim untuk dijadikan

- 4) faktur.
- 5) Mengambil kebijakan langsung yang berhubungan dengan keluhan pelanggan.

d. Sales Admin

Tugas dan Tanggungjawab :

- 1) Melakukan rekap dan pembukuan aktivitas penjualan sales K33.
- 2) Input data barang stock kanvas agar bisa diketahui berapa jumlah barang yang terjual maupun yang kembali ke gudang.
- 3) Input retur penjualan yang nantinya akan dijadikan potongan tagihan bagi faktur konsumen yang bersangkutan (harus dengan persetujuan supervisor sales maupun crosscek dengan petugas gudang).
- 4) Merekap data penjualan barang dari principal atau supplier, sehingga diketahui jumlah barang yang terjual maupun stock yang ada.

Wewenang :

- 1) Menolak permintaan barang atau sales order dari konsumen yang over limit atau *overdue* faktur.
- 2) Menolak pembuatan pernyataan retur barang bila barang tersebut tidak bisa direktur.
- 3) Membuat faktur barang sales kanvas yang hilang untuk ditagihkan ke salesman.

e. A/R Controler

Tugas dan tanggungjawab :

- 1) Memastikan administrasi dokumen faktur dan dokumen pendukung lainnya berjalan dengan baik (tertib administrasi) dan melakukan pengarsipan.
- 2) Bertanggung jawab untuk melakukan kegiatan administrasi dan entry ke sistem sejak proses persiapan rencana penagihan sampai dengan realisasi pemotongan piutang.
- 3) Melakukan serah terima faktur dan dokumen pendukung penagihan lainnya.
- 4) Melakukan koordinasi dengan kasir berkaitan dengan mutasi
- 5) masuknya cash / BG / bukti transfer dari realisasi penagihan.
- 6) Memantau umur piutang dari customer

f. Cashier

Tugas pokok :

- 1) Menerima setoran dari salesman baik dalam bentuk cash, BG maupun slip setoran.
- 2) Mengatur pengeluaran dan pemasukan kas kecil serta pengajuan dana ke manajemen.
- 3) Input data baik kas besar maupun kas kecil dan transfer ke bank berdasarkan penerimaan dari penjualan sales.

Tugas dan tanggungjawab :

- 1) Menerima, menghitung dan menyetorkan uang setoran hasil penjualan salesman ke bank.
- 2) Memantau dan menyetorkan BG atau slip yang sudah jatuh tempo ke bank.
- 3) Input data RPP, SSC (Slip Setoran Canvas)
- 4) Membuat laporan harian kas besar berupa setoran sales.
- 5) Mengatur setiap pengeluaran kas kecil dengan melampirkan bukti yang sah.
- 6) Membuat pengajuan dana berdasarkan pengeluaran dengan bukti pendukung kepada pihak manajemen.
- 7) Menjaga kas kecil untuk biaya operasional serta menjaganya agar
- 8) tidak terjadi defisit.

g. Invoicing

Tugas dan tanggungjawab :

- 1) Membuat faktur dari sales order yang sudah disetujui oleh supervisor sales.
- 2) Melakukan entry SO kedalam sistem dan membuat packing list.
- 3) Menyerahkan faktur-faktur yang sudah tercetak ke Sales admin.

h. Bill Collection

Tugas dan tanggung jawab :

Melakukan penagihan piutang ke outlet-outlet yang sudah dijadwalkan pada hari bersangkutan.

- 1) Mengisi dokumen RPP (Realisasi Penagihan Penjualan) sesuai kenyataan hasil penagihan.
- 2) Menyerahkan setoran hasil penagihan piutang *cashier*.

i. Godown Officer

Tugas dan tanggungjawab :

- 1) Mengelola barang yang ada di gudang serta mengkoordinir pengiriman barang ke customer atau outlet.
- 2) Memantau keluar masuknya barang dari gudang.
- 3) Menyiapkan barang untuk sales canvas dan sales motorize sesuai dengan PPC (Permintaan Produk Canvas) & PPUM.
- 4) Menyiapkan barang yang akan dikirim sesuai dengan Packing List.
- 5) Melakukan mutasi internal gudang sesuai dengan kondisi barang.
- 6) Memastikan penyimpanan barang dengan metode FIFO.
- 7) Membuat data barang yang sudah expired dan merekapnya untuk diserahkan kepada Sales Supervisor untuk kemudian dilakukan proses *waisted*.
- 8) Membantu secara teknis proses pemusnahan barang yang sudah expired dan rusak.
- 9) Menerima barang kembali dari sales canvas sesuai dengan PPC.

Wewenang :

Melakukan koordinasi dan memantau pekerjaan yang dilakukan oleh *helper, checker, helper gudang dan driver*

j. Checker

Tugas dan tanggungjawab :

- 1) Memastikan kesesuaian barang dan dokumen, baik barang yang akan keluar dari gudang maupun barang yang akan masuk ke gudang.
- 2) Melakukan serah terima dan menandatangani dokumen *Packing List* dengan *Driver Delivery* baik sebelum pengiriman maupun setelah kembali dari pengiriman.

Wewenang :

- 1) Mereview dokumen dan melakukan ralat apabila terdapat barang yang tidak dapat dipenuhi sesuai dengan dokumen.
- 2) Melakukan konfirmasi dengan *pick & packer* untuk melakukan pembenahan apabila terdapat ketidak sesuaian fisik barang dengan dokumen.

k. Pick & Packer

Tugas dan tanggungjawab :

- 1) Melakukan pick & pack barang-barang di gudang sesuai dengan dokumen *Packing List* dan menyiapkan barang di loading area.
- 2) Menerima dokumen *Packing List*.

l. Helper Gudang

Tugas dan tanggungjawab :

- 1) Membantu secara umum pekerjaan yang berhubungan dengan pengelolaan stock barang di gudang.

- 2) Menerima barang yang batal atau tidak terkirim dan mengembalikannya ke gudang sesuai dengan tempatnya.
- 3) Membantu pengelolaan barang yang masuk dan keluar gudang.
- 4) Menjaga kebersihan dan kerapian (segi penataan) stock barang.
- 5) Menerima, mencatat serta menghitung barang yang masuk maupun keluar dan mencocokkannya dengan surat pengantar barang.
- 6) Melakukan pencocokan stock yang ada di gudang dengan data yang ada di komputer.

Wewenang :

Melakukan penataan barang serta pemindahan letak barang di gudang

m. Delivery Helper

Tugas dan tanggungjawab :

- 1) Mengambil barang dari gudang untuk diantar ke outlet sesuai dengan *Packing List*
- 2) Menata barang di mobil box dan menjaga fisik barang dari kerusakan yang mungkin terjadi.
- 3) Bertanggungjawab atas semua faktur barang yang dibawa.
- 4) Menerima dan bertanggungjawab terhadap uang tunai dari outlet atas pembayaran barang yang telah dikirim.
- 5) Memberitahukan kepada pihak gudang apabila terdapat barang yang keliru atau tidak sesuai.

n. Driver

Tugas dan tanggungjawab :

- 1) Mengirim barang dari ke outlet sesuai dengan faktur yang ada.
- 2) Bertanggung jawab atas semua barang yang dikirim ke outlet.
- 3) Menjaga serta merawat mobil untuk kelancaran kegiatan pengiriman barang

o. Salesman Canvas & Salesman Motorize

Tugas Pokok :

- 1) Melakukan kegiatan penjualan dalam bentuk penjualan produk langsung kepada *customer* atau outlet-outlet.
- 2) Memperluas target penjualan dengan area yang telah ditetapkan.
- 3) Mencapai target penjualan sesuai dengan route yang telah ditetapkan sekaligus menjaga tingkat kepuasan pelanggan.

Tugas dan tanggungjawab :

- 1) Mengajukan permintaan barang ke bagian gudang untuk aktivitas penjualan .
- 2) Mengunjungi outlet secara rutin sesuai dengan jadwal.
- 3) Bertanggung jawab atas barang yang dibawa.
- 4) Menyetor seluruh uang tagihan pada kasir atas penjuala harian.
- 5) Menjaga hubungan baik dengan outlet dalam usaha menjaga nama perusahaan.

p. Salesman Taking Order

Tugas pokok :

- 1) Melakukan kegiatan penjualan dalam bentuk penawaran order customer atau outlet.
- 2) Mencapai target penjualan sesuai dengan route yang telah ditetapkan sekaligus menjaga tingkat kepuasan pelanggan.

Tugas dan tanggung jawab :

- 1) Menawarkan produk barang dari K33 kepada outlet-outlet.
- 2) Membuat laporan APH (Aplikasi Penjualan Harian).
- 3) Menjaga hubungan baik dengan customer untuk menjaga nama perusahaan.

Wewenang :

- 1) Mengajukan batas kredit dengan menggunakan permohonan Pengajuan Kredit.
- 2) Mengeksekusi outlet bila tagihan sudah overdue dan menarik barang sesuai dengan tagihan

B. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2016:75). Dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif maupun eksplanatif yang melibatkan variabel / konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas tidak sederhana, di dalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat

teoritis sampai empiris (indikator), namun bagaimana tidak suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya. Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik product moment, dimana dari perhitungan tersebut dapat diketahui validitas masing-masing butir pertanyaan. Kriteria validitas adalah jika korelasi product moment $> r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Validitas

No.	Keterangan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Insentif				
1	Pernyataan Nomor 1	0,592	0,361	Valid
2	Pernyataan Nomor 2	0,563	0,361	Valid
3	Pernyataan Nomor 3	0,636	0,361	Valid
4	Pernyataan Nomor 4	0,560	0,361	Valid
5	Pernyataan Nomor 5	0,423	0,361	Valid
6	Pernyataan Nomor 6	0,605	0,361	Valid
7	Pernyataan Nomor 7	0,615	0,361	Valid
8	Pernyataan Nomor 8	0,669	0,361	Valid
Jaminan sosial				
1	Pernyataan Nomor 1	0,692	0,361	Valid
2	Pernyataan Nomor 2	0,763	0,361	Valid
3	Pernyataan Nomor 3	0,710	0,361	Valid
4	Pernyataan Nomor 4	0,366	0,361	Valid
5	Pernyataan Nomor 5	0,621	0,361	Valid
6	Pernyataan Nomor 6	0,585	0,361	Valid
7	Pernyataan Nomor 7	0,717	0,361	Valid
8	Pernyataan Nomor 8	0,522	0,361	Valid
Disiplin kerja				
1	Pernyataan Nomor 1	0,711	0,361	Valid
2	Pernyataan Nomor 2	0,569	0,361	Valid

No.	Keterangan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
3	Pernyataan Nomor 3	0,793	0,361	Valid
4	Pernyataan Nomor 4	0,368	0,361	Valid
5	Pernyataan Nomor 5	0,600	0,361	Valid
6	Pernyataan Nomor 6	0,531	0,361	Valid
7	Pernyataan Nomor 7	0,486	0,361	Valid
8	Pernyataan Nomor 8	0,643	0,361	Valid
Produktivits kerja				
1	Pernyataan Nomor 1	0,615	0,361	Valid
2	Pernyataan Nomor 2	0,640	0,361	Valid
3	Pernyataan Nomor 3	0,474	0,361	Valid
4	Pernyataan Nomor 4	0,737	0,361	Valid
5	Pernyataan Nomor 5	0,672	0,361	Valid
6	Pernyataan Nomor 6	0,437	0,361	Valid
7	Pernyataan Nomor 7	0,682	0,361	Valid
8	Pernyataan Nomor 8	0,419	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Jumlah butir soal uji coba insentif, jaminan social, disiplin kerja dan produktivitas kerja masing-masing terdiri dari 8 butir pernyataan. Kemudian dilakukan uji coba instrumen kepada 30 responden dengan taraf signifikan 0,05 sehingga didapat $r_{tabel} = 0,361$. Hasil pengujian menunjukkan hasil r_{hitung} setiap pertanyaan pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}), sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah valid dan dapat dilanjutkan sebagai instrumen penelitian

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap

gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2016:87). Berdasarkan perhitungan akan didapat reliabilitas instrumen dari masing-masing butir angket. Jika koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka butir angket dinyatakan reliabel (Siregar, 2016:90). Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini:

Tabel 4.2
Hasil uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Insentif	0,723	Reliabel
Jaminan social	0,774	Reliabel
Disiplin kerja	0,724	Reliabel
Produktivitas	0,725	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Dari hasil perhitungan reliabilitas instrumen variabel insentif diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,723; instrument variabel jaminan sosial diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,774; instrumen variabel disiplin kerja diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,724 dan instrumen variabel produktivitas kerja diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,725. Kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,6$ (Ghozali, 2006: 76). Karena nilai cronbach's alpha setiap variabel dalam penelitian ini $> 0,6$ maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel.

C. Deskripsi Responden

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang diajukan kepada karyawan PT. K33 Distribusi Cabang Tegal. Kriteria

responden berdasarkan jenis kelamin peneliti gunakan untuk membedakan responden laki-laki dan perempuan. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	56	75%
Perempuan	19	25 %
Jumlah	75	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 56 responden (75 %), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 responden (25%).

Identitas responden berdasarkan umur pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Identitas Responden berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	16	21 %
31-40 Tahun	30	40 %
41-50 Tahun	26	35 %
Di atas 51 tahun	3	4 %
Jumlah	100	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal berusia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 30 responden atau 40 %, karyawan pada PT. K33

Distribusi Cabang Tegal yang berusia antara 20 – 30 tahun sebanyak 16 responden atau 21 %, karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal yang berusia antara 41 – 50 tahun sebanyak 26 responden atau 35%, dan sisanya karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal yang berusia ≥ 51 tahun sebanyak 3 responden atau 3 %.

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	33	44%
D3	11	15%
S1	31	41%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal yang mempunyai tingkat pendidikan tertinggi SMA yaitu sebanyak 33 responden atau 44 %, yang mempunyai tingkat pendidikan tertinggi D3 yaitu sebanyak 11 responden atau 15 %, dan yang mempunyai tingkat pendidikan tertinggi S1 yaitu sebanyak 31 responden atau 41%.

D. Analisis Data

1. Metode Succesive Interval

Data dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai data ordinal. Sedangkan analisis regresi hanya lazim digunakan bila skala pengukuran yang dilakukan adalah data interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal, maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval.

a. Perhitungan transformasi data dari data ordinal ke data interval variabel insentif.

1) Pertama perhatikan jawaban setiap butir jawaban dari responden dari angket yang disebarkan, setelah diisi dan ditabulasi kemudian diproses dengan mengelompokkan sesuai dengan alternative jawaban dipadu dengan item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Proses Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Insentif

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	1	2	13	45	14	75
2	1	7	20	39	8	75
3	1	15	20	34	5	75
4	1	18	20	31	5	75
5	1	8	17	42	7	75
6	1	6	25	37	6	75
7	2	6	22	32	13	75
8	1	3	24	29	18	75
Frekuensi	9	65	161	289	76	600
Proporsi	0,02	0,11	0,27	0,48	0,13	
Proporsi Kumulatif	0,02	0,12	0,39	0,87	1,00	
Zi	-2,170	-1,158	-0,275	1,142	¥	
Densitas	0,038	0,204	0,384	0,208	0	
Scale Value	-2,525	-1,533	-0,672	0,366	1,640	
Transformasi	1,00	1,99	2,85	3,89	5,16	

2) Menentukan Proporsi

Berdasarkan data pada table proses transformasi data ordinal ke data interval variabel insentif terlihat F (Frekuensi) responden dari banyak responden yang memberikan alternative jawaban dari pernyataan angket yang disebarkan dibobot menurut nilai adalah:

Alternatif jawaban 1 = 9

Alternatif jawaban 2 = 65

Alternatif jawaban 3 = 161

Alternatif jawaban 4 = 289

Alternatif jawaban 5 = 76

3) Menentukan Proporsi

Proporsi diperoleh dari hasil perbandingan antara jumlah frekuensi per poin dengan total frekuensi sehingga diperoleh proporsi sebagai berikut :

$$a) P_1 = \frac{9}{600} = 0,02$$

$$b) P_2 = \frac{65}{600} = 0,11$$

$$c) P_3 = \frac{161}{600} = 0,27$$

$$d) P_4 = \frac{289}{600} = 0,48$$

$$e) P_5 = \frac{76}{600} = 0,13$$

4) Menentukan Proporsi Kumulatif

Proporsi kumulatif diperoleh dengan menjumlahkan secara berurutan untuk setiap nilai, sehingga nilai diperoleh sebagai berikut :

$$a) PK_1 = 0 + 0,02 = 0,02$$

$$b) PK_2 = 0,02 + 0,11 = 0,12$$

$$c) PK_3 = 0,12 + 0,27 = 0,39$$

$$d) PK_4 = 0,39 + 0,48 = 0,87$$

$$e) PK_5 = 0,87 + 0,13 = 1$$

5) Menentukan Nilai Z

Nilai Proporsi Kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku dengan melihat tabel distribusi normal kumulatif pada

Tabel Distribusi Normal Baku maka dapat ditentukan nilai Z untuk setiap kategori sebagai berikut :

- a) Nilai $Z_1 = 0,5 - 0,02 = 0,48$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai $-2,170$
- b) Nilai $Z_2 = 0,5 - 0,12 = 0,38$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai $-1,158$
- c) Nilai $Z_3 = 0,5 - 0,39 = 0,11$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai $-0,275$
- d) Nilai $Z_4 = 1 - 0,87 = 0,13$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai $1,142$
- e) Nilai $Z_5 = 1 - 1,00 = 0$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai ∞

6) Menentukan Densitas

Nilai densitas diperoleh dari Tabel Koordinat Kurve Normal Baku untuk nilai :

- a) $D_1 =$ Nilai $2,170$ pada tabel ordinal bernilai $= 0,038$
- b) $D_2 =$ Nilai $1,158$ pada tabel ordinal bernilai $= 0,204$
- c) $D_3 =$ Nilai $2,275$ pada tabel ordinal bernilai $= 0,384$
- d) $D_4 =$ Nilai $1,142$ pada tabel ordinal bernilai $= 0,208$
- e) $D_5 =$ Nilai ∞ pada tabel ordinal bernilai $= 0$

7) Menentukan Scale Value (Skala Nilai)

$$\text{Rumus : } NS = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

$$a) SV_1 = \frac{0-0,038}{0,02-0} = \frac{0-0,038}{0,0292} = -2,525$$

$$b) SV_2 = \frac{0,0038-0,204}{0,12-0,02} = \frac{-0,02}{0,12} = -1,533$$

$$c) SV_3 = \frac{0,204-0,384}{0,39-0,12} = \frac{-0,18}{0,27} = -0,672$$

$$d) SV_4 = \frac{0,384-0,208}{0,87-0,39} = \frac{0,176}{0,48} = 0,366$$

$$e) SV_5 = \frac{0,208-0}{1-0,87} = \frac{0,208}{0,127} = 1,640$$

8) Menentukan Transformasi (Skala Akhir)

Dengan demikian dihasilkan skala interval dari data ordinal yang dikumpulkan dengan proses sebagai berikut:

Transformasi data interval diperoleh dengan jalan mengambil nilai negative yang paling besar dan diubah menjadi = 1, yaitu :

$$Y = NS + [1 = |NS_{min}|]$$

$$a) Sa_1 = (-2,525 + 3,525) = 1$$

$$b) Sa_2 = (-1,533 + 3,525) = 1,99$$

$$c) Sa_3 = (-0,672 + 3,525) = 2,85$$

$$d) Sa_4 = (0,366 + 3,525) = 3,89$$

$$e) Sa_5 = (1,640 + 3,525) = 5,16$$

Dengan demikian dihasilkan skala interval dari data ordinal yang dikumpulkan dari lapangan sebagai berikut untuk :

Skala Ordinal		Berubah	Skala Interval
Nilai alternatif Jawaban	1	Menjadi	1
Nilai alternatif Jawaban	2	Menjadi	1,99
Nilai alternatif Jawaban	3	Menjadi	2,85

Skala Ordinal		Berubah	Skala Interval
Nilai alternatif Jawaban	4	Menjadi	3,89
Nilai alternatif Jawaban	5	Menjadi	5,16

b. Perhitungan transformasi data dari data ordinal ke data interval variabel Disiplin.

- 1) Pertama perhatikan jawaban setiap butir jawaban dari responden dari angket yang disebarkan, setelah diisi dan ditabulasi kemudian diproses dengan mengelompokkan sesuai dengan alternative jawaban dipadu dengan item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Proses Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Disiplin

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	1	9	13	36	16	75
2	13	16	15	26	5	75
3	8	11	13	38	5	75
4	1	1	16	52	5	75
5	4	6	9	51	5	75
6	2	2	22	45	4	75
7	1	3	11	41	19	75
8	10	10	16	28	11	75
Frekuensi	40	58	115	317	70	600
Proporsi	0,07	0,10	0,19	0,53	0,12	
Proporsi Kumulatif	0,07	0,16	0,36	0,88	1,00	
Zi	-1,501	-0,981	-0,372	1,192	¥	
Densitas	0,129	0,247	0,372	0,196	0	
Scale Value	-1,940	-1,213	-0,656	0,333	1,681	
Transformasi	1,59	2,31	2,87	3,86	5,21	

2) Menentukan Proporsi

Berdasarkan data pada table proses transformasi data ordinal ke data interval variabel insentif terlihat F (Frekuensi) responden dari

banyak responden yang memberikan alternative jawaban dari pernyataan angket yang disebarkan dibobot menurut nilai adalah:

Alternatif jawaban 1 = 40

Alternatif jawaban 2 = 58

Alternatif jawaban 3 = 115

Alternatif jawaban 4 = 317

Alternatif jawaban 5 = 70

3) Menentukan Proporsi

Proporsi diperoleh dari hasil perbandingan antara jumlah frekuensi per poin dengan total frekuensi sehingga diperoleh proporsi sebagai berikut :

$$a) P_1 = \frac{40}{600} = 0,07$$

$$b) P_2 = \frac{58}{600} = 0,10$$

$$c) P_3 = \frac{115}{600} = 0,19$$

$$d) P_4 = \frac{317}{600} = 0,53$$

$$e) P_5 = \frac{70}{600} = 0,12$$

4) Menentukan Proporsi Kumulatif

Proporsi kumulatif diperoleh dengan menjumlahkan secara berurutan untuk setiap nilai, sehingga nilai diperoleh sebagai berikut :

$$a) PK_1 = 0 + 0,07 = 0,07$$

$$b) PK_2 = 0,07 + 0,10 = 0,17$$

c) $PK_3 = 0,17 + 0,19 = 0,36$

d) $PK_4 = 0,36 + 0,53 = 0,88$

e) $PK_5 = 0,88 + 0,12 = 1$

5) Menentukan Nilai Z

Nilai Proporsi Kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku dengan melihat tabel distribusi normal kumulatif pada Tabel Distribusi Normal Baku maka dapat ditentukan nilai Z untuk setiap kategori sebagai berikut :

a) Nilai $Z_1 = 0,5 - 0,07 = 0,43$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai $-1,501$

b) Nilai $Z_2 = 0,5 - 0,16 = 0,34$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai $-0,981$

c) Nilai $Z_3 = 0,5 - 0,36 = 0,14$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai $-0,372$

d) Nilai $Z_4 = 1 - 0,88 = 0,12$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai $1,192$

e) Nilai $Z_5 = 1 - 1,00 = 0$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai ∞

6) Menentukan Densitas

Nilai densitas diperoleh dari Tabel Koordinat Kurve Normal Baku untuk nilai :

a) $D_1 = \text{Nilai } 1,501 \text{ pada tabel ordinal bernilai } = 0,129$

b) $D_2 = \text{Nilai } 0,981 \text{ pada tabel ordinal bernilai } = 0,247$

- c) D3 = Nilai 0,372 pada tabel ordinal bernilai = 0,372
- d) D4 = Nilai 1,192 pada tabel ordinal bernilai = 0,196
- e) D5 = Nilai ∞ pada tabel ordinal bernilai = 0

7) Menentukan Scale Value (Skala Nilai)

$$\text{Rumus : } NS = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

$$\text{a) } SV_1 = \frac{0 - 0,129}{0,07 - 0} = \frac{0,129}{0,07} = -1,940$$

$$\text{b) } SV_2 = \frac{0,129 - 0,247}{0,16 - 0,07} = \frac{-0,118}{0,09} = -1,213$$

$$\text{c) } SV_3 = \frac{0,247 - 0,372}{0,36 - 0,16} = \frac{-0,125}{0,20} = -0,656$$

$$\text{d) } SV_4 = \frac{0,372 - 0,196}{0,88 - 0,36} = \frac{0,176}{0,52} = 0,333$$

$$\text{e) } SV_5 = \frac{0,196 - 0}{1 - 0,88} = \frac{0,196}{0,120} = 1,681$$

8) Menentukan Transformasi (Skala Akhir)

Dengan demikian dihasilkan skala interval dari data ordinal yang dikumpulkan dengan proses sebagai berikut:

Transformasi data interval diperoleh dengan jalan mengambil nilai negative yang paling besar dan diubah menjadi = 1, yaitu :

$$Y = NS + [1 = |NS_{min}|]$$

$$\text{a) } Sa_1 = (-1,940 + 2,940) = 1,59$$

$$\text{b) } Sa_2 = (-1,213 + 2,940) = 2,31$$

$$\text{c) } Sa_3 = (-0,656 + 2,940) = 2,87$$

$$\text{d) } Sa_4 = (0,333 + 2,940) = 3,86$$

$$\text{e) } Sa_5 = (1,681 + 2,940) = 5,21$$

Dengan demikian dihasilkan skala interval dari data ordinal yang dikumpulkan dari lapangan sebagai berikut:

Skala Ordinal		Berubah	Skala Interval
Nilai alternatif Jawaban	1	Menjadi	1,59
Nilai alternatif Jawaban	2	Menjadi	2,31
Nilai alternatif Jawaban	3	Menjadi	2,87
Nilai alternatif Jawaban	4	Menjadi	3,86
Nilai alternatif Jawaban	5	Menjadi	5,21

c. Perhitungan transformasi data dari data ordinal ke data interval variabel Jaminan Sosial.

- 1) Pertama perhatikan jawaban setiap butir jawaban dari responden, kemudian diproses dengan mengelompokkan sesuai dengan alternative jawaban dipadu dengan item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.8
Proses Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Jaminan Sosial

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	2	2	18	47	6	75
2	3	8	30	28	6	75
3	1	4	22	38	10	75
4	2	4	26	40	3	75
5	2	4	26	38	5	75
6	3	9	31	27	5	75
7	1	8	30	26	10	75
8	6	12	24	25	8	75
Frekuensi	20	51	207	269	53	600
Proporsi	0,03	0,09	0,35	0,45	0,09	
Proporsi Kumulatif	0,03	0,12	0,46	0,91	1,00	
Zi	-1,834	-1,183	-0,092	1,351	¥	
Densitas	0,074	0,198	0,397	0,160	0	
Scale Value	-2,227	-1,457	-0,577	0,529	1,813	
Transformasi	1	1,77	2,65	3,76	5,04	

2) Menentukan Frekuensi

Berdasarkan data pada table proses transformasi data ordinal ke data interval variabel insentif terlihat F (Frekuensi) responden dari banyak responden yang memberikan alternative jawaban dari pernyataan angket yang disebarkan dibobot menurut nilai adalah:

Alternatif jawaban 1 = 20

Alternatif jawaban 2 = 51

Alternatif jawaban 3 = 207

Alternatif jawaban 4 = 269

Alternatif jawaban 5 = 53

3) Menentukan Proporsi

Proporsi diperoleh dari hasil perbandingan antara jumlah frekuensi per poin dengan total frekuensi sehingga diperoleh proporsi sebagai berikut :

$$a) P_1 = \frac{20}{600} = 0,03$$

$$b) P_2 = \frac{51}{600} = 0,09$$

$$c) P_3 = \frac{207}{600} = 0,35$$

$$d) P_4 = \frac{269}{600} = 0,45$$

$$e) P_5 = \frac{53}{600} = 0,09$$

4) Menentukan Proporsi Kumulatif

Proporsi kumulatif diperoleh dengan menjumlahkan secara berurutan untuk setiap nilai, sehingga nilai diperoleh sebagai berikut :

- a. $PK_1 = 0 + 0,03 = 0,03$
- b. $PK_2 = 0,03 + 0,09 = 0,12$
- c. $PK_3 = 0,12 + 0,35 = 0,46$
- d. $PK_4 = 0,46 + 0,45 = 0,91$
- e. $PK_5 = 0,91 + 0,09 = 1$

5) Menentukan Nilai Z

Nilai Proporsi Kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku dengan melihat tabel distribusi normal kumulatif pada Tabel Distribusi Normal Baku maka dapat ditentukan nilai Z untuk setiap kategori sebagai berikut :

- a) Nilai $Z_1 = 0,5 - 0,03 = 0,47$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai - 1,834
- b) Nilai $Z_2 = 0,5 - 0,12 = 0,38$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai - 1,183
- c) Nilai $Z_3 = 0,5 - 0,46 = 0,04$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai - 0,397
- d) Nilai $Z_4 = 1 - 0,91 = 0,09$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai 1,160

e) Nilai $Z_5 = 1 - 1,00 = 0$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai ∞

6) Menentukan Densitas

Nilai densitas diperoleh dari Tabel Koordinat Kurve Normal Baku untuk nilai :

- a) $D_1 =$ Nilai 1,834 pada tabel ordinal bernilai = 0,074
- b) $D_2 =$ Nilai 1,183 pada tabel ordinal bernilai = 0,198
- c) $D_3 =$ Nilai 0,092 pada tabel ordinal bernilai = 0,397
- d) $D_4 =$ Nilai 1,351 pada tabel ordinal bernilai = 0,160
- e) $D_5 =$ Nilai ∞ pada tabel ordinal bernilai = 0

7) Menentukan Scale Value (Skala Nilai)

$$\text{Rumus : } NS = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

- a) $SV_1 = \frac{0 - 0,074}{0,03 - 0} = \frac{-0,074}{0,03} = -2,227$
- b) $SV_2 = \frac{0,074 - 0,198}{0,12 - 0,03} = \frac{-0,124}{0,09} = -1,457$
- c) $SV_3 = \frac{0,198 - 0,397}{0,46 - 0,12} = \frac{-0,199}{0,34} = -0,577$
- d) $SV_4 = \frac{0,397 - 0,160}{0,91 - 0,46} = \frac{0,237}{0,45} = 0,529$
- e) $SV_5 = \frac{0,160 - 0}{1 - 0,91} = \frac{0,160}{0,09} = 1,813$

8) Menentukan Transformasi (Skala Akhir)

Dengan demikian dihasilkan skala interval dari data ordinal yang dikumpulkan dengan proses sebagai berikut:

Transformasi data interval diperoleh dengan jalan mengambil nilai negative yang paling besar dan diubah menjadi = 1, yaitu :

$$Y = NS + [1 = |NS_{min}|]$$

$$a) Sa_1 = (-2,227 + 3,227) = 1$$

$$b) Sa_2 = (-1,457 + 3,227) = 1,77$$

$$c) Sa_3 = (-0,577 + 3,227) = 2,65$$

$$d) Sa_4 = (0,529 + 3,227) = 3,76$$

$$e) Sa_5 = (1,813 + 3,227) = 5,04$$

Dengan demikian dihasilkan skala interval dari data ordinal yang dikumpulkan dari lapangan sebagai berikut untuk :

Skala Ordinal		Berubah	Skala Interval
Nilai alternatif Jawaban	1	Menjadi	1
Nilai alternatif Jawaban	2	Menjadi	1,77
Nilai alternatif Jawaban	3	Menjadi	2,65
Nilai alternatif Jawaban	4	Menjadi	3,76
Nilai alternatif Jawaban	5	Menjadi	5,04

d. Perhitungan transformasi data dari data ordinal ke data interval variabel produktivitas.

- 1) Pertama perhatikan jawaban setiap butir jawaban dari responden, kemudian diproses dengan mengelompokkan sesuai dengan alternative jawaban dipadu dengan item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Proses Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Produktivitas

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	2	17	52	4	75
2	4	8	22	37	4	75
3	3	11	28	29	4	75
4	21	11	16	24	3	75
5	1	7	22	40	5	75
6	8	6	24	30	7	75
7	1	7	18	28	21	75
8	0	6	10	42	17	75
Frekuensi	38	58	157	282	65	600
Proporsi	0,06	0,10	0,26	0,47	0,11	
Proporsi Kumulatif	0,06	0,16	0,42	0,89	1,00	
Zi	-1,527	-0,994	-0,198	1,235	¥	
Densitas	0,124	0,243	0,391	0,186	0	
Scale Value	-1,962	-1,232	-0,565	0,437	1,717	
Transformasi	1,00	1,73	2,40	3,40	4,68	

2) Menentukan Frekuensi

Berdasarkan data pada table proses transformasi data ordinal ke data interval variabel insentif terlihat F (Frekuensi) responden dari banyak responden yang memberikan alternative jawaban dari pernyataan angket yang disebarkan dibobot menurut nilai adalah:

Alternatif jawaban 1 = 38

Alternatif jawaban 2 = 58

Alternatif jawaban 3 = 157

Alternatif jawaban 4 = 282

Alternatif jawaban 5 = 65

3) Menentukan Proporsi

Proporsi diperoleh dari hasil perbandingan antara jumlah frekuensi per poin dengan total frekuensi sehingga diperoleh proporsi sebagai berikut :

$$a) P_1 = \frac{38}{600} = 0,06$$

$$b) P_2 = \frac{58}{600} = 0,10$$

$$c) P_3 = \frac{157}{600} = 0,26$$

$$d) P_4 = \frac{282}{600} = 0,47$$

$$e) P_5 = \frac{65}{600} = 0,11$$

4) Menentukan Proporsi Kumulatif

Proporsi kumulatif diperoleh dengan menjumlahkan secara berurutan untuk setiap nilai, sehingga nilai diperoleh sebagai berikut :

$$a) PK_1 = 0 + 0,06 = 0,06$$

$$b) PK_2 = 0,06 + 0,10 = 0,16$$

$$c) PK_3 = 0,16 + 0,26 = 0,42$$

$$d) PK_4 = 0,42 + 0,47 = 0,89$$

$$e) PK_5 = 0,89 + 0,11 = 1$$

5) Menentukan Nilai Z

Nilai Proporsi Kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku dengan melihat tabel distribusi normal kumulatif pada

Tabel Distribusi Normal Baku maka dapat ditentukan nilai Z untuk setiap kategori sebagai berikut :

- a) Nilai $Z_1 = 0,5 - 0,06 = 0,44$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai $-1,527$
- b) Nilai $Z_2 = 0,5 - 0,16 = 0,34$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai $-0,994$
- c) Nilai $Z_3 = 0,5 - 0,42 = 0,08$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai $-0,198$
- d) Nilai $Z_4 = 1 - 0,89 = 0,11$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai $1,235$
- e) Nilai $Z_5 = 1 - 1,00 = 0$ disesuaikan dengan Tabel Z diperoleh nilai ∞

6) Menentukan Densitas

Nilai densitas diperoleh dari Tabel Koordinat Kurve Normal Baku untuk nilai :

- a) $D_1 = \text{Nilai } 1,527 \text{ pada tabel ordinal bernilai } = 0,124$
- b) $D_2 = \text{Nilai } 0,994 \text{ pada tabel ordinal bernilai } = 0,243$
- c) $D_3 = \text{Nilai } 0,198 \text{ pada tabel ordinal bernilai } = 0,391$
- d) $D_4 = \text{Nilai } 1,235 \text{ pada tabel ordinal bernilai } = 0,186$
- e) $D_5 = \text{Nilai } \infty \text{ pada tabel ordinal bernilai } = 0$

7) Menentukan Scale Value (Skala Nilai)

$$\text{Rumus : } NS = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

$$a) SV_1 = \frac{0-0,124}{0,06-0} = \frac{-0,124}{0,06} = -1,962$$

$$b) SV_2 = \frac{0,124-0,243}{0,16-0,06} = \frac{-0,119}{0,10} = -1,232$$

$$c) SV_3 = \frac{0,243-0,391}{0,42-0,16} = \frac{-0,148}{0,26} = -0,565$$

$$d) SV_4 = \frac{0,391-0,186}{0,89-0,42} = \frac{0,205}{0,47} = 0,437$$

$$e) SV_5 = \frac{0,186-0}{1-0,89} = \frac{0,186}{0,11} = 1,717$$

8) Menentukan Transformasi (Skala Akhir)

Dengan demikian dihasilkan skala interval dari data ordinal yang dikumpulkan dengan proses sebagai berikut:

Transformasi data interval diperoleh dengan jalan mengambil nilai negative yang paling besar dan diubah menjadi = 1, yaitu :

$$Y = NS + [1 = |NS_{min}|]$$

$$a) Sa_1 = (-1,962 + 2,962) = 1$$

$$b) Sa_2 = (-1,232 + 2,962) = 1,73$$

$$c) Sa_3 = (-0,565 + 2,962) = 2,40$$

$$d) Sa_4 = (0,437 + 2,962) = 3,40$$

$$e) Sa_5 = (1,717 + 2,962) = 4,68$$

Dengan demikian dihasilkan skala interval dari data ordinal yang dikumpulkan dari lapangan sebagai berikut untuk :

Skala Ordinal		Berubah	Skala Interval
Nilai alternatif Jawaban	1	Menjadi	1
Nilai alternatif Jawaban	2	Menjadi	1,73
Nilai alternatif Jawaban	3	Menjadi	2,40

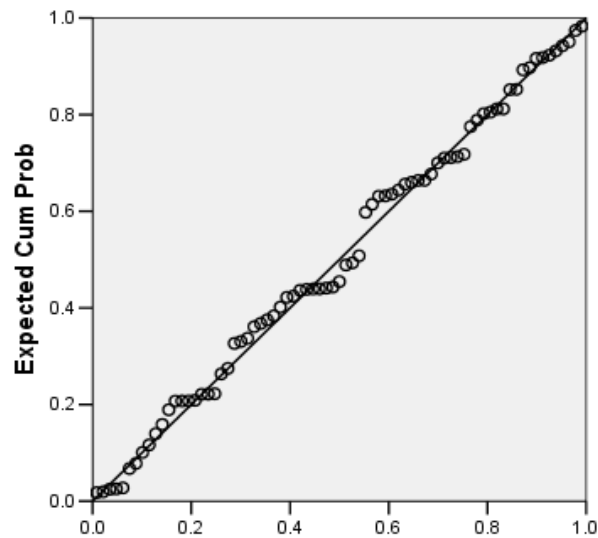
Skala Ordinal		Berubah	Skala Interval
Nilai alternatif Jawaban	4	Menjadi	3,40
Nilai alternatif Jawaban	5	Menjadi	4,68

2. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, autikorelasi, dan heterokedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal. Asumsi Normalitas merupakan asumsi dimana setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel terdistribusi dengan normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini adalah hasil uji normalitas:



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa penyebaran data mendekati normal atau memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / \text{Tolerance}$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $\text{Tolerance} \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi (Ghozali, 2011: 105)

Tabel 4.10
Hasil uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	,587	1,703
	Jaminan_sosial	,804	1,244
	Disiplin	,616	1,623

a. Dependent Variable: Produktivitas

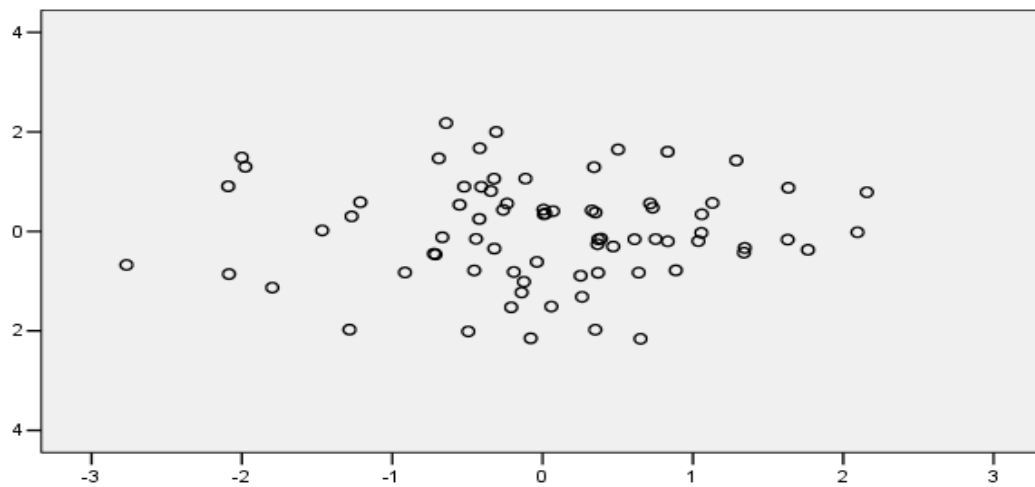
Dari hasil perhitungan uji asumsi klasik pada bagian *collinearity statistic* terlihat untuk ketiga variabel independen, angka VIF yaitu sebesar 1,703; 1,244; dan 1,623 yang lebih kecil dari 10 sehingga tidak melebihi batas nilai VIF yang diperkenankan yaitu

maksimal sebesar 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dan berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak ditemukan pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini bertujuan untuk memprediksi besarnya keterkaitan dengan menggunakan data variabel bebas yang sudah diketahui besarnya. Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi besar variabel tergantung dengan menggunakan data variabel bebasnya.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,416	1,951		,213	,832
	Insentif	,353	,077	,399	4,581	,000
	Jaminan_sosial	,268	,058	,343	4,619	,000
	Disiplin	,281	,084	,286	3,370	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi ganda dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 0,416 + 0,353 X_1 + 0,268 X_2 + 0,281 X_3$. Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas dapat diambil suatu analisis bahwa:

- Konstanta sebesar 0,416 artinya jika tidak ada variabel insentif, jaminan sosial dan disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,416 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel insentif sebesar 0,353 artinya jika variabel insentif ditingkatkan sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- Koefisien regresi untuk variabel jaminan sosial sebesar 0,268 artinya jika variabel jaminan sosial ditingkatkan sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,281 artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat signifikansi atau probabilitasnya adalah sebesar 5% atau 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,416	1,951		,832
	Insentif	,353	,077	,399	,000
	Jaminan_sosial	,268	,058	,343	,000
	Disiplin	,281	,084	,286	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan bahwa :

1. Dari perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai sig = 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis pertama yaitu “Variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal” dapat diterima kebenarannya.
2. Dari perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai sig = 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis pertama yaitu “Variabel jaminan sosial

mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal” dapat diterima kebenarannya.

3. Dari perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai $\text{sig} = 0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis pertama yaitu “Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal” dapat diterima kebenarannya.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.. Tingkat signifikansi atau probabilitasnya adalah sebesar 5% atau 0,05.

Tabel 4.13
Signifikansi Simultan Model (Uji Statistik F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429,202	3	143,067	51,338	,000 ^a
	Residual	197,861	71	2,787		
	Total	627,062	74			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Jaminan_sosial, Insentif

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif, jaminan sosial dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

6. Koefisien Determinasi

Dalam uji regresi linier berganda dianalisis pula besarnya koefisien determinasi (r^2) keseluruhan. r^2 digunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisis regresi berganda. Jika r^2 mendekati 1 (satu) maka dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika r^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variabel bebas menerangkan variabel terikat.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	,671	1,66936

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Jaminan_sosial, Insentif

Adapun besarnya pengaruh dari insentif, jaminan sosial dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 68,4 % dan selebihnya yaitu sebesar 31,6 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Insentif terhadap produktivitas kerja

Penelitian ini membuktikan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal, artinya semakin tinggi insentif yang diterima pegawai, maka akan dapat meningkatkan produktivitas.

Peranan manusia dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang perlu mendapatkan perhatian, mengingat sumber daya manusia merupakan

faktor yang sangat vital sebagai motor penggerak antara faktor-faktor lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu bentuk perhatian yang dapat diberikan PT. K33 Distribusi Cabang Tegal terhadap pegawainya adalah sistem pemberian insentif. Karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Di dalam perkembangan dunia usaha, telah banyak metode atau langkah-langkah yang dicoba untuk memanfaatkan pegawai guna mencapai prestasi kerjanya. Berbagai metode telah dikembangkan dan salah satunya pemberian insentif yang dianggap sebagai faktor strategis guna menunjang produktivitas pegawai PT. K33 Distribusi Cabang Tegal.

Guna mendorong produktivitas kerja yang tinggi PT. K33 Distribusi Cabang Tegal menganut sistem insentif sebagai bagian dari imbalan yang berlaku bagi pegawai organisasi. Dalam memberikan insentif, PT. K33 Distribusi Cabang Tegal terlebih dahulu mengetahui kebutuhan pegawai masing-masing. Dengan adanya kebutuhan, seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan, berarti dengan bekerja pegawai tersebut dapat membantu dalam upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Pada hakikatnya, insentif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik untuk memanfaatkan unsur-unsur kerja yang lebih optimal karena terdorong oleh keinginan memperoleh insentif yang lebih tinggi. Hal ini dapat dicapai apabila pegawai telah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja

Penelitian ini membuktikan bahwa jaminan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal, artinya semakin tinggi jaminan sosial yang diterima pegawai, maka akan dapat meningkatkan produktivitas.

Setiap perusahaan menginginkan hasil produksi yang optimal, hal ini menyangkut kesiapan tenaga kerja yang didukung oleh peralatan yang memadai juga dengan pemberian upah dan jaminan sosial yang layak. Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya jelas sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, karena dapat mendorong pekerja untuk berproduksi lebih optimal atau dengan kata lain produktivitasnya tinggi.

Jaminan sosial adalah merupakan masalah yang tidak kalah pentingnya, karena jaminan sosial juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Bentuk jaminan sosial yang diberikan dapat bermacam-macam seperti biaya perawatan atau pengobatan apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja, biaya perawatan, jaminan hari tua, jaminan kematian dan lain sebagainya. Peningkatan produktivitas merupakan faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari produktivitas itu sendiri adalah suatu output total yang dihasilkan dari penggunaan kuantitas tenaga kerja tertentu atau kuantitas output total dibandingkan dengan kuantitas tenaga kerja.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal, artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan dapat meningkatkan produktivitas.

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan dalam kegiatan operasionalnya, dengan perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, maka perusahaan dapat memperoleh pendapatan yang diharapkan. Sejalan dengan hal tersebut, untuk meningkatkan produktivitas kerja dituntut adanya disiplin kerja, dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan tingkat kemangkiran kerja dan pemborosan waktu dapat diturunkan, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Variabel jaminan sosial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah :

1. Perusahaan perlu mengkaji system pemberian insentif yang berbasis kinerja pegawai agar pegawai merasa adanya keadilan dalam pemberian insentif, sehingga kinerja semakin meningkat.

2. Perlu adanya upaya dari perusahaan untuk memberikan peningkatan jaminan sosial bagi karyawan agar dalam bekerja karyawan merasa tenang, aman dan fokus karena sudah terjamin.
3. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik dari sekarang, dengan mencoba membuat suatu program yang bersifat merangsang para karyawan agar dengan sendirinya mampu meningkatkan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andisi, Christyanti. 2018. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah .Provinsi Sulawesi Utara*. Online. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/21056/20767>
- Chrisnasari, Jessica. 2016. “Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 41 No.1 Desember 2016*
- Effendi, Sofian, dan Tukiran, 2012. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedua, Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23*. Semarang : BP UNDIP
- Gomes, Faustino Cardoso. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Martcahyo, Vendy Aries. 2017. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang*. Online. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/833/808>
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwoto. 2006. *Dasar-Dasar Organisasi Management*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, Syofian. 2016. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Widyawati, Sapta Rini. 2018. “Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali”. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata Vol.13, No.2. 31 Agustus 2018*

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak / Ibu

**Pegawai PT. K33 Distribusi Cabang Tegal
DI Tegal**

Dengan hormat,

Saya, M. Aditya Alfiansyah dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pancasakti Tegal sedang mengadakan penelitian tentang Pengaruh Insentif, Jaminan Sosial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. K33 Distribusi Cabang Tegal. Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka Saya mohon kesediaan dan kesadaran Bapak/ Ibu untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban Bapak/ Ibu:

- Dijamin kerahasiaannya
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/ Ibu
- Semata-mata hanya untuk kepentingan ilmu pengetahuan

Atas kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner ini, Saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

M. Aditya Alfiansyah

Identitas Responden

Saya harap Bapak/Ibu mengisi identitas diri berikut :

1. Nama :(Boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Laki- Laki b. Perempuan
3. Umur : a. 20 – 30 tahun b. 31 – 40 Tahun
c. 41 – 50 Tahun d. Lebih Dari 51 Tahun
4. Pendidikan : a. SLTA b. D3 c. S1

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda silang (X) jawaban yang Anda pilih pada pertanyaan di bawah ini.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Variabel Produktivitas (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bersedia bekerja secara bergiliran (berganti shift).					
2.	Saya bersedia menerima tambahan tugas demi kemajuan perusahaan.					
3.	Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan Saya.					
4.	Saya memiliki pendidikan sesuai yang dipersyaratkan oleh perusahaan.					
5.	Hubungan kerja Anda dengan pimpinan berjalan dengan baik sehingga Anda dapat					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	bekerja dengan nyaman dan bekerja dengan maksimal					
6.	Perusahaan menerapkan system kerja yang efisien agar pekerjaan cepat selesai.					
7.	Perusahaan melaksanakan perencanaan penempatan pegawai sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.					
8.	Saya berusaha mengembangkan kreatifitas dalam bekerja					

Variabel Insentif (X₁)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan insentif dalam bentuk tunai kepada semua pegawai					
2.	Insentif tunai yang diberikan oleh perusahaan sudah adil dan sesuai dengan harapan.					
3.	Perusahaan memberikan insentif non tunai berupa jaminan kesehatan dan pembembangan diri.					
4.	Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada semua pegawai dengan adil					
6.	Promosi jabatan dilakukan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pegawai.					
7.	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang lengkap sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat.					
8.	Perusahaan memberikan fasilitas untuk ibadah (Musholla) dan memiliki fasilitas kesehatan.					

Variabel Jaminan Sosial (X₂)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dalam menjalankan pekerjaannya					
2.	Besarnya bantuan kecelakaan kerja sesuai dengan musibah					
3.	Ada tabungan hari tua kepada pegawai yang telah pensiun					
4.	Dengan jaminan hari tua karyawan merasa aman akan masa depan keluarga					
5.	Perusahaan mengikutkan seluruh pegawai dalam program asuransi kesehatan dan keselamatan kerja					
6.	Perusahaan memberikan kepastian tunjangan hari tua pada pegawai					
7.	Perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang keluar kerja					
8.	Perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun.					

Variabel Disiplin (X₃)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bangga bekerja pada perusahaan ini dan menginginkan perusahaan ini terus berkembang.					
2.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini					
3.	Saudara datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan					
4.	Dalam setiap pelaksanaan kerja, Saya memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi					
5.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja tanpa alasan yang jelas.					
6.	Saya mematuhi Ketentuan dan standar yang diterapkan oleh perusahaan.					
7.	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					
8.	Pemberian sanksi akan lebih berat bagi karyawan yang melakukan pelanggaran kedua dengan kesalahan yang sama.					

Lampiran 2

Data Dan Hasil Pengujian Validitas Variabel Insentif

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	4	4	4	4	
1	4	4	2	3	3	2	2	2	22
2	3	3	4	3	2	4	4	4	27
3	3	2	5	3	2	4	4	4	27
4	4	5	5	3	5	4	4	4	34
5	3	2	3	3	3	4	5	4	27
6	3	3	4	4	4	4	4	5	31
7	2	3	5	4	2	4	4	4	28
8	3	4	4	4	3	4	4	4	30
9	3	3	4	4	3	4	4	4	29
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	3	4	4	4	3	30
12	4	4	3	2	4	5	1	3	26
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	3	4	4	4	4	3	4	3	29
15	3	4	4	3	3	3	4	4	28
16	3	4	4	4	3	3	4	4	29
17	4	4	4	4	4	3	5	4	32
18	3	2	4	3	3	4	4	4	27
19	4	4	4	4	4	3	5	3	31
20	4	4	4	5	4	5	5	4	35
21	4	4	4	5	3	5	4	3	32
22	4	5	4	4	4	5	5	4	35
23	5	4	4	3	4	4	5	5	34
24	5	4	3	4	3	3	2	3	27
25	4	4	3	5	4	5	3	4	32
26	5	5	4	4	3	4	5	4	34
27	5	4	4	4	3	4	4	4	32
28	5	4	5	4	4	5	4	4	35
29	2	3	2	3	4	2	3	1	20
30	3	3	3	3	3	4	3	3	25
TOTAL	110	111	115	110	103	116	117	110	892

Correlations

Correlations										
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	,617**	,073	,211	,355	,283	,043	,187	,592**
	Sig. (2-tailed)		,000	,702	,264	,054	,130	,823	,323	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	,617**	1	,087	,305	,531**	,095	,050	,000	,563**
	Sig. (2-tailed)	,000		,647	,101	,003	,616	,794	1,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	,073	,087	1	,216	-,053	,413*	,554**	,652**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,702	,647		,251	,781	,023	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	,211	,305	,216	1	,089	,276	,354	,222	,560**
	Sig. (2-tailed)	,264	,101	,251		,641	,140	,055	,239	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	,355	,531**	-,053	,089	1	,100	,064	-,039	,423*
	Sig. (2-tailed)	,054	,003	,781	,641		,598	,736	,836	,020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_6	Pearson Correlation	,283	,095	,413*	,276	,100	1	,158	,507**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,130	,616	,023	,140	,598		,405	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_7	Pearson Correlation	,043	,050	,554**	,354	,064	,158	1	,538**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,823	,794	,002	,055	,736	,405		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_8	Pearson Correlation	,187	,000	,652**	,222	-,039	,507**	,538**	1	,669**
	Sig. (2-tailed)	,323	1,000	,000	,239	,836	,004	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	,592**	,563**	,636**	,560**	,423*	,605**	,615**	,669**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,001	,020	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	8

Lampiran 3

Data Dan Hasil Pengujian Validitas Variabel Jaminan Sosial

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	3	4	4	4	2	1	26
2	5	5	4	4	5	4	4	4	35
3	5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	4	4	4	4	33
6	5	5	5	4	5	5	5	5	39
7	4	3	5	2	5	5	3	5	32
8	4	5	2	4	3	2	3	5	28
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	4	4	4	5	5	2	3	32
11	4	5	4	2	5	3	5	4	32
12	5	4	4	4	5	5	2	3	32
13	3	4	4	5	5	4	4	3	32
14	3	4	3	4	3	3	2	5	27
15	4	4	3	4	4	3	2	3	27
16	4	5	5	5	5	2	3	3	32
17	3	4	5	5	4	2	2	3	28
18	4	3	5	4	4	3	5	3	31
19	4	3	4	4	4	3	1	3	26
20	3	4	3	4	4	4	4	5	31
21	3	4	4	4	3	4	3	4	29
22	5	5	5	5	5	4	5	4	38
23	3	3	3	4	4	3	3	4	27
24	3	3	2	5	5	5	3	3	29
25	5	4	5	4	4	4	4	4	34
26	3	4	4	4	4	5	4	4	32
27	4	4	4	4	4	5	4	4	33
28	3	1	3	4	3	3	2	3	22
29	3	1	2	2	4	2	3	2	19
30	3	4	4	4	4	3	3	4	29
TOTAL	117	118	117	121	128	112	101	111	925

Correlations

Correlations										
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	,524**	,524**	,112	,546**	,389*	,337	,140	,692**
	Sig. (2-tailed)		,003	,003	,557	,002	,033	,068	,461	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	,524**	1	,439*	,369*	,358	,210	,446*	,428*	,763**
	Sig. (2-tailed)	,003		,015	,045	,052	,266	,013	,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	,524**	,439*	1	,227	,457*	,255	,437*	,230	,710**
	Sig. (2-tailed)	,003	,015		,228	,011	,174	,016	,221	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	,112	,369*	,227	1	,107	,095	,060	-,031	,366*
	Sig. (2-tailed)	,557	,045	,228		,574	,617	,752	,869	,047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_5	Pearson Correlation	,546**	,358	,457*	,107	1	,449*	,390*	-,031	,621**
	Sig. (2-tailed)	,002	,052	,011	,574		,013	,033	,869	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_6	Pearson Correlation	,389*	,210	,255	,095	,449*	1	,291	,235	,585**
	Sig. (2-tailed)	,033	,266	,174	,617	,013		,118	,210	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_7	Pearson Correlation	,337	,446*	,437*	,060	,390*	,291	1	,447*	,717**
	Sig. (2-tailed)	,068	,013	,016	,752	,033	,118		,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_8	Pearson Correlation	,140	,428*	,230	-,031	-,031	,235	,447*	1	,522**
	Sig. (2-tailed)	,461	,018	,221	,869	,869	,210	,013		,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	,692**	,763**	,710**	,366*	,621**	,585**	,717**	,522**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,047	,000	,001	,000	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	8

Lampiran 4

Data Dan Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	4	5	4	4	4	34
2	3	3	3	4	3	2	3	2	23
3	3	3	4	5	4	4	4	4	31
4	4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	4	5	5	5	4	38
6	4	3	5	2	5	5	3	5	32
7	4	5	2	4	3	2	3	5	28
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	4	4	4	5	5	2	5	34
10	4	5	4	2	5	3	5	5	33
11	5	4	4	4	5	5	2	4	33
12	3	4	4	5	5	4	4	5	34
13	5	3	5	5	3	5	5	5	36
14	4	3	3	3	3	4	4	3	27
15	2	2	2	3	2	4	2	2	19
16	3	4	4	4	3	4	3	3	28
17	4	3	3	2	2	4	4	4	26
18	5	4	5	4	3	4	4	4	33
19	5	5	5	4	4	4	4	5	36
20	4	3	3	4	3	4	5	2	28
21	5	3	3	5	4	5	3	5	33
22	4	4	5	4	4	5	4	3	33
23	5	5	4	4	3	4	3	4	32
24	5	4	4	5	3	5	4	3	33
25	4	5	4	3	2	5	2	4	29
26	4	4	4	4	5	4	3	2	30
27	5	5	4	4	3	4	3	2	30
28	3	5	4	5	2	5	3	3	30
29	5	4	4	5	4	4	3	2	31
30	3	2	3	4	4	3	3	2	24
TOTAL	125	118	117	119	111	125	106	110	931

Correlations

Correlations										
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	Total_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	,432*	,490**	,185	,318	,386*	,224	,364*	,711**
	Sig. (2-tailed)		,017	,006	,329	,087	,035	,233	,048	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_2	Pearson Correlation	,432*	1	,424*	,120	,152	,102	,119	,327	,569**
	Sig. (2-tailed)	,017		,020	,526	,422	,591	,529	,078	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_3	Pearson Correlation	,490**	,424*	1	,179	,429*	,563**	,375*	,353	,793**
	Sig. (2-tailed)	,006	,020		,344	,018	,001	,041	,055	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_4	Pearson Correlation	,185	,120	,179	1	,099	,194	,105	-,045	,368*
	Sig. (2-tailed)	,329	,526	,344		,602	,305	,582	,814	,046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_5	Pearson Correlation	,318	,152	,429*	,099	1	,137	,202	,368*	,600**
	Sig. (2-tailed)	,087	,422	,018	,602		,470	,284	,046	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_6	Pearson Correlation	,386*	,102	,563**	,194	,137	1	,015	,239	,531**
	Sig. (2-tailed)	,035	,591	,001	,305	,470		,939	,204	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_7	Pearson Correlation	,224	,119	,375*	,105	,202	,015	1	,234	,486**
	Sig. (2-tailed)	,233	,529	,041	,582	,284	,939		,214	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_8	Pearson Correlation	,364*	,327	,353	-,045	,368*	,239	,234	1	,643**
	Sig. (2-tailed)	,048	,078	,055	,814	,046	,204	,214		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X3	Pearson Correlation	,711**	,569**	,793**	,368*	,600**	,531**	,486**	,643**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,046	,000	,003	,007	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	8

Lampiran 5

Data Dan Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	4	3	4	3	4	3	28
2	4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	4	4	3	2	4	5	1	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	3	4	4	4	4	3	4	4	30
6	3	4	4	3	3	3	4	4	28
7	3	4	4	4	3	3	4	5	30
8	4	4	4	4	4	3	5	5	33
9	3	2	4	3	3	4	4	5	28
10	4	4	4	4	4	3	5	4	32
11	4	4	4	5	4	5	5	5	36
12	2	3	5	3	4	4	2	4	27
13	2	4	4	4	4	3	4	4	29
14	3	3	3	3	4	4	3	4	27
15	2	2	3	2	3	3	2	5	22
16	4	4	4	5	4	2	4	4	31
17	2	4	5	4	2	2	4	2	25
18	3	5	5	4	4	4	4	4	33
19	2	5	5	4	5	4	5	5	35
20	5	3	4	5	5	4	5	3	34
21	4	3	3	4	3	4	5	3	29
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	4	4	3	4	4	4	4	31
24	4	4	4	5	5	4	3	4	33
25	4	4	4	5	4	4	4	4	33
26	4	5	4	5	4	4	5	4	35
27	5	4	4	5	4	4	5	5	36
28	4	4	4	3	4	4	3	3	29
29	4	4	2	4	3	4	4	2	27
30	4	5	5	4	4	4	5	5	36
TOTAL	106	117	120	116	116	111	120	120	926

Correlations

Correlations										
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Total_Y
Y_1	Pearson Correlation	1	,232	-,166	,474**	,401*	,450*	,377*	,000	,615**
	Sig. (2-tailed)		,217	,382	,008	,028	,013	,040	1,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_2	Pearson Correlation	,232	1	,458*	,434*	,373*	,127	,402*	,052	,640**
	Sig. (2-tailed)	,217		,011	,016	,042	,503	,028	,784	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_3	Pearson Correlation	-,166	,458*	1	,276	,291	-,066	,293	,285	,474**
	Sig. (2-tailed)	,382	,011		,140	,118	,728	,116	,127	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_4	Pearson Correlation	,474**	,434*	,276	1	,364*	,041	,678**	,044	,737**
	Sig. (2-tailed)	,008	,016	,140		,048	,830	,000	,817	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_5	Pearson Correlation	,401*	,373*	,291	,364*	1	,459*	,149	,290	,672**
	Sig. (2-tailed)	,028	,042	,118	,048		,011	,431	,119	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_6	Pearson Correlation	,450*	,127	-,066	,041	,459*	1	-,045	,211	,437*
	Sig. (2-tailed)	,013	,503	,728	,830	,011		,812	,263	,016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_7	Pearson Correlation	,377*	,402*	,293	,678**	,149	-,045	1	,117	,682**
	Sig. (2-tailed)	,040	,028	,116	,000	,431	,812		,539	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_8	Pearson Correlation	,000	,052	,285	,044	,290	,211	,117	1	,419*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,784	,127	,817	,119	,263	,539		,021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	,615**	,640**	,474**	,737**	,672**	,437*	,682**	,419*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,000	,000	,016	,000	,021	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* .Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	8

Lampiran 6

Data Penelitian Variabel Insentif Sebelum Di Transformasi Dengan Metode
Suksesif Interval

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	3	5	4	3	4	5	5	34
2	4	3	3	5	4	3	4	5	31
3	4	4	3	5	4	2	4	5	31
4	2	3	4	3	4	3	4	3	26
5	4	5	3	5	5	4	3	3	32
6	5	4	4	3	4	2	4	3	29
7	4	4	4	4	4	4	4	3	31
8	4	3	3	3	2	4	3	4	26
9	5	3	4	4	4	3	4	4	31
10	5	5	2	4	3	5	4	3	31
11	5	4	4	5	4	4	5	3	34
12	4	4	3	4	3	5	4	5	32
13	5	4	4	4	4	5	3	3	32
14	4	4	5	4	3	4	5	3	32
15	4	3	2	2	3	4	5	3	26
16	2	4	5	2	4	5	3	2	27
17	5	3	4	4	5	3	4	3	31
18	5	4	4	2	5	3	3	4	30
19	4	4	3	2	2	5	5	5	30
20	5	2	4	4	4	3	5	3	30
21	5	4	2	2	5	4	2	4	28
22	4	4	4	2	3	4	3	3	27
23	5	2	2	3	4	4	5	5	30
24	5	4	2	2	5	4	3	3	28
25	4	4	2	4	5	3	3	4	29
26	5	4	2	4	4	4	4	4	31
27	4	5	4	3	3	3	4	3	29
28	4	3	3	2	4	4	4	5	29
29	5	4	4	2	3	4	3	3	28
30	4	4	4	2	2	4	3	4	27
31	4	4	4	4	4	4	4	3	31
32	3	5	4	2	3	2	2	4	25
33	3	3	4	3	2	3	3	3	24
34	4	4	4	3	3	4	5	5	32
35	4	4	3	3	4	4	3	4	29
36	3	3	4	4	3	3	4	4	28
37	4	3	3	2	4	3	1	2	22
38	4	4	4	4	4	4	4	5	33
39	4	4	4	3	4	4	5	5	33
40	4	4	5	5	4	2	4	5	33
41	4	4	3	3	4	4	3	2	27

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
42	4	4	4	3	4	4	4	4	31
43	3	4	2	2	4	3	4	4	26
44	4	3	4	4	5	2	5	4	31
45	4	4	4	4	4	4	2	4	30
46	4	4	3	4	2	4	1	3	25
47	4	3	1	3	3	4	3	4	25
48	4	5	2	4	4	3	4	5	31
49	4	4	4	2	3	4	4	4	29
50	4	4	4	2	4	4	3	4	29
51	4	4	3	4	4	4	5	4	32
52	3	2	4	4	4	4	4	3	28
53	4	5	2	4	4	3	4	5	31
54	4	1	4	3	4	3	4	5	28
55	4	3	4	3	4	3	4	3	28
56	4	4	3	4	3	3	3	2	26
57	2	5	5	4	4	2	5	5	32
58	4	2	3	4	4	4	4	4	29
59	3	3	3	2	2	4	4	3	24
60	4	5	4	4	4	4	4	4	33
61	4	4	4	4	4	4	3	4	31
62	4	3	3	4	4	5	5	5	33
63	4	2	2	3	2	3	3	4	23
64	4	4	3	2	4	4	4	5	30
65	3	2	2	3	2	3	3	3	21
66	3	4	3	4	3	3	3	4	27
67	3	3	2	3	3	3	3	3	23
68	3	4	2	3	4	2	4	4	26
69	4	4	4	4	3	4	3	4	30
70	4	3	4	3	4	4	4	5	31
71	3	2	3	4	4	3	2	4	25
72	4	3	2	3	4	3	2	4	25
73	3	3	4	4	2	3	4	3	26
74	3	4	3	1	4	3	4	4	26
75	4	4	4	2	4	4	2	4	28
JUMLAH	295	271	252	246	272	267	273	286	2162

Lampiran 7

Data Penelitian Variabel Insentif Sesudah Di Transformasi Dengan Metode
Suksesif Interval

Responden	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5,004	2,836	5,506	4,217	2,820	4,060	4,791	4,861	34,096
2	3,604	2,836	3,163	5,506	3,927	2,890	3,618	4,861	30,405
3	3,604	3,941	3,163	5,506	3,927	1,909	3,618	4,861	30,529
4	1,618	2,836	4,160	3,272	3,927	2,890	3,618	2,722	25,043
5	3,604	5,290	3,163	5,506	5,354	4,060	2,623	2,722	32,321
6	5,004	3,941	4,160	3,272	3,927	1,909	3,618	2,722	28,553
7	3,604	3,941	4,160	4,217	3,927	4,060	3,618	2,722	30,249
8	3,604	2,836	3,163	3,272	2,012	4,060	2,623	3,741	25,310
9	5,004	2,836	4,160	4,217	3,927	2,890	3,618	3,741	30,394
10	5,004	5,290	2,283	4,217	2,820	5,425	3,618	2,722	31,380
11	5,004	3,941	4,160	5,506	3,927	4,060	4,791	2,722	34,111
12	3,604	3,941	3,163	4,217	2,820	5,425	3,618	4,861	31,649
13	5,004	3,941	4,160	4,217	3,927	5,425	2,623	2,722	32,019
14	3,604	3,941	5,506	4,217	2,820	4,060	4,791	2,722	31,661
15	3,604	2,836	2,283	2,375	2,820	4,060	4,791	2,722	25,491
16	1,618	3,941	5,506	2,375	3,927	5,425	2,623	1,707	27,122
17	5,004	2,836	4,160	4,217	5,354	2,890	3,618	2,722	30,801
18	5,004	3,941	4,160	2,375	5,354	2,890	2,623	3,741	30,088
19	3,604	3,941	3,163	2,375	2,012	5,425	4,791	4,861	30,171
20	5,004	1,962	4,160	4,217	3,927	2,890	4,791	2,722	29,675
21	5,004	3,941	2,283	2,375	5,354	4,060	1,785	3,741	28,543
22	3,604	3,941	4,160	2,375	2,820	4,060	2,623	2,722	26,305
23	5,004	1,962	2,283	3,272	3,927	4,060	4,791	4,861	30,161
24	5,004	3,941	2,283	2,375	5,354	4,060	2,623	2,722	28,362
25	3,604	3,941	2,283	4,217	5,354	2,890	2,623	3,741	28,653
26	5,004	3,941	2,283	4,217	3,927	4,060	3,618	3,741	30,792
27	3,604	5,290	4,160	3,272	2,820	2,890	3,618	2,722	28,377
28	3,604	2,836	3,163	2,375	3,927	4,060	3,618	4,861	28,445
29	5,004	3,941	4,160	2,375	2,820	4,060	2,623	2,722	27,706
30	3,604	3,941	4,160	2,375	2,012	4,060	2,623	3,741	26,516
31	3,604	3,941	4,160	4,217	3,927	4,060	3,618	2,722	30,249
32	2,385	5,290	4,160	2,375	2,820	1,909	1,785	3,741	24,467
33	2,385	2,836	4,160	3,272	2,012	2,890	2,623	2,722	22,900
34	3,604	3,941	4,160	3,272	2,820	4,060	4,791	4,861	31,509
35	3,604	3,941	3,163	3,272	3,927	4,060	2,623	3,741	28,331
36	2,385	2,836	4,160	4,217	2,820	2,890	3,618	3,741	26,669
37	3,604	2,836	3,163	2,375	3,927	2,890	1,000	1,000	20,795

Responden	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
38	3,604	3,941	4,160	4,217	3,927	4,060	3,618	4,861	32,388
39	3,604	3,941	4,160	3,272	3,927	4,060	4,791	4,861	32,616
40	3,604	3,941	5,506	5,506	3,927	1,909	3,618	4,861	32,872
41	3,604	3,941	3,163	3,272	3,927	4,060	2,623	1,707	26,297
42	3,604	3,941	4,160	3,272	3,927	4,060	3,618	3,741	30,323
43	2,385	3,941	2,283	2,375	3,927	2,890	3,618	3,741	25,161
44	3,604	2,836	4,160	4,217	5,354	1,909	4,791	3,741	30,612
45	3,604	3,941	4,160	4,217	3,927	4,060	1,785	3,741	29,436
46	3,604	3,941	3,163	4,217	2,012	4,060	1,000	2,722	24,718
47	3,604	2,836	1,000	3,272	2,820	4,060	2,623	3,741	23,956
48	3,604	5,290	2,283	4,217	3,927	2,890	3,618	4,861	30,691
49	3,604	3,941	4,160	2,375	2,820	4,060	3,618	3,741	28,319
50	3,604	3,941	4,160	2,375	3,927	4,060	2,623	3,741	28,431
51	3,604	3,941	3,163	4,217	3,927	4,060	4,791	3,741	31,445
52	2,385	1,962	4,160	4,217	3,927	4,060	3,618	2,722	27,052
53	3,604	5,290	2,283	4,217	3,927	2,890	3,618	4,861	30,691
54	3,604	1,000	4,160	3,272	3,927	2,890	3,618	4,861	27,333
55	3,604	2,836	4,160	3,272	3,927	2,890	3,618	2,722	27,029
56	3,604	3,941	3,163	4,217	2,820	2,890	2,623	1,707	24,965
57	1,000	5,290	5,506	4,217	3,927	1,909	4,791	4,861	31,502
58	3,604	1,962	3,163	4,217	3,927	4,060	3,618	3,741	28,293
59	2,385	2,836	3,163	2,375	2,012	4,060	3,618	2,722	23,171
60	3,604	5,290	4,160	4,217	3,927	4,060	3,618	3,741	32,618
61	3,604	3,941	4,160	4,217	3,927	4,060	2,623	3,741	30,273
62	3,604	2,836	3,163	4,217	3,927	5,425	4,791	4,861	32,824
63	3,604	1,962	2,283	3,272	1,000	2,890	2,623	3,741	21,376
64	3,604	3,941	3,163	2,375	3,927	4,060	3,618	4,861	29,549
65	2,385	1,962	2,283	3,272	2,012	2,890	2,623	2,722	20,149
66	2,385	3,941	3,163	4,217	2,820	2,890	2,623	3,741	25,781
67	2,385	2,836	2,283	3,272	2,820	2,890	2,623	2,722	21,832
68	2,385	3,941	2,283	3,272	3,927	1,000	3,618	3,741	24,168
69	3,604	3,941	4,160	4,217	2,820	4,060	2,623	3,741	29,166
70	3,604	2,836	4,160	3,272	3,927	4,060	3,618	4,861	30,338
71	2,385	1,962	3,163	4,217	3,927	2,890	1,785	3,741	24,072
72	3,604	2,836	2,283	3,272	3,927	2,890	1,785	3,741	24,339
73	2,385	2,836	4,160	4,217	2,012	2,890	3,618	2,722	24,840
74	2,385	3,941	3,163	1,000	3,927	2,890	3,618	3,741	24,666
75	3,604	3,941	4,160	2,375	3,927	4,060	1,785	3,741	27,594

Lampiran 8

Data Penelitian Variabel Jaminan Sosial Sebelum Di Transformasi Dengan
Metode Suksesif Interval

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	3	3	5	4	4	4	5	33
2	4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	4	3	4	4	4	4	5	32
4	4	4	5	3	4	3	3	4	30
5	4	3	4	5	4	2	4	5	31
6	4	4	5	4	3	4	3	4	31
7	4	4	5	4	2	5	5	1	30
8	4	3	3	3	2	3	2	1	21
9	4	1	4	4	1	4	3	1	22
10	4	4	4	3	4	1	4	2	26
11	5	4	3	4	5	4	4	4	33
12	4	3	3	4	4	3	3	2	26
13	5	4	4	4	4	4	4	3	32
14	4	4	4	4	4	4	5	5	34
15	4	2	4	4	3	2	3	2	24
16	4	3	4	2	3	3	2	2	23
17	3	3	4	4	4	3	2	1	24
18	4	2	4	3	3	3	3	1	23
19	4	2	3	4	3	3	3	2	24
20	3	3	4	4	3	3	3	3	26
21	3	3	4	3	3	3	4	3	26
22	4	2	4	4	4	2	3	3	26
23	3	3	4	4	4	3	3	2	26
24	4	2	4	4	4	1	4	4	27
25	4	3	1	3	4	2	4	3	24
26	3	3	4	3	4	3	4	2	26
27	3	3	4	3	3	4	4	2	26
28	4	3	3	3	3	3	4	3	26
29	5	2	4	4	4	4	2	1	26
30	5	3	2	4	4	4	4	2	28
31	4	4	4	3	4	4	3	3	29
32	4	4	4	2	3	3	2	3	25
33	1	3	3	1	3	2	4	3	20
34	4	4	4	4	5	4	4	4	33
35	4	2	2	3	2	3	3	3	22
36	4	3	4	3	3	4	3	3	27
37	3	3	2	1	3	3	3	3	21

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
38	4	2	4	4	4	4	3	3	28
39	4	3	3	3	3	3	3	4	26
40	4	3	4	4	3	5	5	5	33
41	3	5	4	3	3	3	3	4	28
42	3	3	4	4	4	3	3	4	28
43	4	3	3	3	4	4	3	4	28
44	4	4	5	4	4	3	5	3	32
45	4	1	3	4	5	4	4	4	29
46	3	1	3	3	3	4	1	2	20
47	4	5	5	3	5	3	2	4	31
48	4	4	3	4	4	4	3	4	30
49	4	4	3	3	2	4	4	3	27
50	3	3	4	4	3	4	3	3	27
51	4	4	4	4	4	2	3	3	28
52	4	3	4	4	3	5	5	3	31
53	4	4	3	4	4	2	4	3	28
54	4	4	5	2	3	3	4	3	28
55	5	3	4	4	4	3	4	5	32
56	4	4	4	4	4	4	3	2	29
57	4	4	4	4	4	5	4	4	33
58	4	4	4	4	4	3	5	4	32
59	3	4	3	3	4	3	3	4	27
60	3	3	3	4	4	3	3	5	28
61	4	4	4	3	3	5	5	4	32
62	4	3	3	4	3	4	3	4	28
63	2	5	5	3	4	2	2	3	26
64	2	5	3	3	1	3	4	5	26
65	1	5	5	2	4	1	2	4	24
66	4	4	4	3	3	4	4	4	30
67	3	3	2	3	3	2	3	3	22
68	4	4	3	3	3	3	5	3	28
69	3	3	5	5	5	4	5	4	34
70	3	5	5	4	4	3	3	4	31
71	3	3	4	4	4	3	4	2	27
72	3	4	3	4	4	4	3	4	29
73	4	4	4	3	3	4	5	3	30
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	3	3	4	4	3	3	4	28
Jumlah	278	251	277	263	265	247	261	242	2084

Lampiran 9

Data Penelitian Variabel Jaminan Sosial Sesudah Di Transformasi Dengan
Metode Suksesif Interval

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5,172	2,738	2,732	5,468	3,832	3,885	4,095	4,583	32,503
2	3,625	3,817	3,880	3,887	3,832	2,794	4,095	3,490	29,420
3	3,625	3,817	2,732	3,887	3,832	3,885	4,095	4,583	30,455
4	3,625	3,817	5,181	2,611	3,832	2,794	3,070	3,490	28,421
5	3,625	2,738	3,880	5,468	3,832	1,845	4,095	4,583	30,065
6	3,625	3,817	5,181	3,887	2,611	3,885	3,070	3,490	29,566
7	3,625	3,817	5,181	3,887	1,682	5,094	5,181	1,000	29,468
8	3,625	2,738	2,732	2,611	1,682	2,794	2,012	1,000	19,194
9	3,625	1,000	3,880	3,887	1,000	3,885	3,070	1,000	21,347
10	3,625	3,817	3,880	2,611	3,832	1,000	4,095	1,845	24,704
11	5,172	3,817	2,732	3,887	5,253	3,885	4,095	3,490	32,330
12	3,625	2,738	2,732	3,887	3,832	2,794	3,070	1,845	24,523
13	5,172	3,817	3,880	3,887	3,832	3,885	4,095	2,597	31,164
14	3,625	3,817	3,880	3,887	3,832	3,885	5,181	4,583	32,689
15	3,625	1,809	3,880	3,887	2,611	1,845	3,070	1,845	22,571
16	3,625	2,738	3,880	1,682	2,611	2,794	2,012	1,845	21,187
17	2,332	2,738	3,880	3,887	3,832	2,794	2,012	1,000	22,474
18	3,625	1,809	3,880	2,611	2,611	2,794	3,070	1,000	21,400
19	3,625	1,809	2,732	3,887	2,611	2,794	3,070	1,845	22,373
20	2,332	2,738	3,880	3,887	2,611	2,794	3,070	2,597	23,909
21	2,332	2,738	3,880	2,611	2,611	2,794	4,095	2,597	23,657
22	3,625	1,809	3,880	3,887	3,832	1,845	3,070	2,597	24,545
23	2,332	2,738	3,880	3,887	3,832	2,794	3,070	1,845	24,378
24	3,625	1,809	3,880	3,887	3,832	1,000	4,095	3,490	25,617
25	3,625	2,738	1,000	2,611	3,832	1,845	4,095	2,597	22,343
26	2,332	2,738	3,880	2,611	3,832	2,794	4,095	1,845	24,126
27	2,332	2,738	3,880	2,611	2,611	3,885	4,095	1,845	23,995
28	3,625	2,738	2,732	2,611	2,611	2,794	4,095	2,597	23,803
29	5,172	1,809	3,880	3,887	3,832	3,885	2,012	1,000	25,476
30	5,172	2,738	1,783	3,887	3,832	3,885	4,095	1,845	27,236
31	3,625	3,817	3,880	2,611	3,832	3,885	3,070	2,597	27,317
32	3,625	3,817	3,880	1,682	2,611	2,794	2,012	2,597	23,019
33	1,000	2,738	2,732	1,000	2,611	1,845	4,095	2,597	18,617
34	3,625	3,817	3,880	3,887	5,253	3,885	4,095	3,490	31,931
35	3,625	1,809	1,783	2,611	1,682	2,794	3,070	2,597	19,972
36	3,625	2,738	3,880	2,611	2,611	3,885	3,070	2,597	25,017
37	2,332	2,738	1,783	1,000	2,611	2,794	3,070	2,597	18,925

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
38	3,625	1,809	3,880	3,887	3,832	3,885	3,070	2,597	26,585
39	3,625	2,738	2,732	2,611	2,611	2,794	3,070	3,490	23,671
40	3,625	2,738	3,880	3,887	2,611	5,094	5,181	4,583	31,598
41	2,332	5,013	3,880	2,611	2,611	2,794	3,070	3,490	25,800
42	2,332	2,738	3,880	3,887	3,832	2,794	3,070	3,490	26,023
43	3,625	2,738	2,732	2,611	3,832	3,885	3,070	3,490	25,982
44	3,625	3,817	5,181	3,887	3,832	2,794	5,181	2,597	30,915
45	3,625	1,000	2,732	3,887	5,253	3,885	4,095	3,490	27,966
46	2,332	1,000	2,732	2,611	2,611	3,885	1,000	1,845	18,014
47	3,625	5,013	5,181	2,611	5,253	2,794	2,012	3,490	29,978
48	3,625	3,817	2,732	3,887	3,832	3,885	3,070	3,490	28,338
49	3,625	3,817	2,732	2,611	1,682	3,885	4,095	2,597	25,044
50	2,332	2,738	3,880	3,887	2,611	3,885	3,070	2,597	24,999
51	3,625	3,817	3,880	3,887	3,832	1,845	3,070	2,597	26,554
52	3,625	2,738	3,880	3,887	2,611	5,094	5,181	2,597	29,613
53	3,625	3,817	2,732	3,887	3,832	1,845	4,095	2,597	26,430
54	3,625	3,817	5,181	1,682	2,611	2,794	4,095	2,597	26,403
55	5,172	2,738	3,880	3,887	3,832	2,794	4,095	4,583	30,980
56	3,625	3,817	3,880	3,887	3,832	3,885	3,070	1,845	27,841
57	3,625	3,817	3,880	3,887	3,832	5,094	4,095	3,490	31,720
58	3,625	3,817	3,880	3,887	3,832	2,794	5,181	3,490	30,506
59	2,332	3,817	2,732	2,611	3,832	2,794	3,070	3,490	24,678
60	2,332	2,738	2,732	3,887	3,832	2,794	3,070	4,583	25,968
61	3,625	3,817	3,880	2,611	2,611	5,094	5,181	3,490	30,309
62	3,625	2,738	2,732	3,887	2,611	3,885	3,070	3,490	26,037
63	1,555	5,013	5,181	2,611	3,832	1,845	2,012	2,597	24,645
64	1,555	5,013	2,732	2,611	1,000	2,794	4,095	4,583	24,382
65	1,000	5,013	5,181	1,682	3,832	1,000	2,012	3,490	23,209
66	3,625	3,817	3,880	2,611	2,611	3,885	4,095	3,490	28,013
67	2,332	2,738	1,783	2,611	2,611	1,845	3,070	2,597	19,587
68	3,625	3,817	2,732	2,611	2,611	2,794	5,181	2,597	25,968
69	2,332	2,738	5,181	5,468	5,253	3,885	5,181	3,490	33,526
70	2,332	5,013	5,181	3,887	3,832	2,794	3,070	3,490	29,599
71	2,332	2,738	3,880	3,887	3,832	2,794	4,095	1,845	25,402
72	2,332	3,817	2,732	3,887	3,832	3,885	3,070	3,490	27,045
73	3,625	3,817	3,880	2,611	2,611	3,885	5,181	2,597	28,207
74	3,625	3,817	3,880	3,887	3,832	3,885	4,095	3,490	30,510
75	3,625	2,738	2,732	3,887	3,832	2,794	3,070	3,490	26,168

Lampiran 10

Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja Sebelum Di Transformasi Dengan Metode
Suksesif Interval

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	5	5	34
2	4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	4	2	5	4	4	4	3	30
4	4	3	2	4	4	4	4	3	28
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	2	4	4	4	4	4	4	2	28
7	5	3	4	4	4	3	4	2	29
8	2	3	4	4	4	4	4	3	28
9	4	4	4	4	3	4	5	3	31
10	4	4	3	3	5	3	4	4	30
11	4	4	3	4	5	4	5	4	33
12	4	3	2	3	4	4	4	5	29
13	3	2	2	2	4	3	3	5	24
14	4	3	4	4	4	3	4	4	30
15	4	3	3	3	4	3	4	3	27
16	5	4	3	3	5	4	5	4	33
17	4	3	4	4	4	4	3	3	29
18	5	3	4	4	4	4	4	1	29
19	2	4	4	4	3	4	4	2	27
20	3	3	1	4	4	4	3	4	26
21	3	3	4	4	4	4	4	4	30
22	3	2	3	3	4	4	3	3	25
23	4	4	2	4	4	4	4	2	28
24	4	2	4	4	2	3	3	3	25
25	3	3	4	5	4	3	5	2	29
26	4	4	4	4	4	4	5	4	33
27	3	4	4	4	1	4	3	4	27
28	4	2	1	4	4	4	4	4	27
29	4	3	1	4	4	4	4	1	25
30	2	1	3	4	4	4	3	2	23
31	4	4	4	4	4	4	5	4	33
32	2	2	2	4	3	4	3	3	23
33	5	3	4	4	3	3	2	1	25
34	5	4	5	3	5	4	4	4	34
35	2	2	4	4	5	1	4	5	27
36	4	5	5	4	4	3	4	3	32
37	2	2	4	3	3	1	2	4	21

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
38	5	5	4	4	2	3	5	4	32
39	4	5	3	4	4	2	5	5	32
40	4	2	3	3	4	5	5	5	31
41	4	1	1	3	4	4	5	5	27
42	5	3	4	3	4	4	5	4	32
43	2	4	4	3	4	4	4	4	29
44	3	4	4	4	3	5	4	4	31
45	4	2	1	3	4	4	5	4	27
46	4	1	1	4	4	3	2	3	22
47	4	2	5	4	4	5	4	1	29
48	4	2	4	4	4	4	4	4	30
49	4	2	4	5	4	3	5	5	32
50	5	4	4	4	4	4	4	4	33
51	3	1	4	3	4	3	4	5	27
52	5	4	4	3	4	4	4	2	30
53	4	1	4	4	4	4	5	1	27
54	3	3	3	3	3	4	4	4	27
55	5	1	4	3	3	4	4	1	25
56	3	4	4	3	2	5	1	4	26
57	4	4	5	4	4	4	5	3	33
58	4	2	4	4	1	4	4	4	27
59	3	2	5	5	2	4	4	4	29
60	5	2	3	4	4	3	4	4	29
61	3	4	4	4	4	4	3	4	30
62	5	5	4	4	2	3	4	5	32
63	2	1	3	4	4	4	3	1	22
64	4	2	2	4	4	3	5	3	27
65	3	1	4	4	1	4	4	1	22
66	4	4	2	4	4	3	4	2	27
67	4	1	3	5	2	2	5	2	24
68	5	4	2	4	4	3	4	2	28
69	5	5	3	4	4	4	4	3	32
70	4	1	1	4	3	4	4	5	26
71	4	1	1	4	4	3	3	3	23
72	1	4	4	4	4	4	4	1	26
73	5	1	2	4	4	3	4	3	26
74	4	1	4	4	4	4	5	1	27
75	5	4	2	4	1	3	4	4	27
JUMLAH	282	219	246	286	272	272	299	245	2121

Lampiran 11

Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja Sesudah Di Transformasi Dengan Metode
Suksesif Interval

Responden	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3,692	3,229	3,243	3,828	3,316	3,748	4,829	4,181	30,065
2	3,692	3,229	3,243	3,828	3,316	2,425	3,493	3,067	26,292
3	3,692	3,229	1,796	5,506	3,316	3,748	3,493	2,287	27,066
4	3,692	2,444	1,796	3,828	3,316	3,748	3,493	2,287	24,604
5	3,692	3,229	3,243	3,828	3,316	3,748	3,493	3,067	27,615
6	2,057	3,229	3,243	3,828	3,316	3,748	3,493	1,765	24,678
7	4,930	2,444	3,243	3,828	3,316	2,425	3,493	1,765	25,444
8	2,057	2,444	3,243	3,828	3,316	3,748	3,493	2,287	24,416
9	3,692	3,229	3,243	3,828	2,163	3,748	4,829	2,287	27,018
10	3,692	3,229	2,308	2,398	4,975	2,425	3,493	3,067	25,586
11	3,692	3,229	2,308	3,828	4,975	3,748	4,829	3,067	29,675
12	3,692	2,444	1,796	2,398	3,316	3,748	3,493	4,181	25,068
13	2,782	1,885	1,796	1,000	3,316	2,425	2,398	4,181	19,783
14	3,692	2,444	3,243	3,828	3,316	2,425	3,493	3,067	25,508
15	3,692	2,444	2,308	1,506	3,316	2,425	3,493	2,287	21,471
16	4,930	3,229	2,308	2,398	4,975	3,748	4,829	3,067	29,483
17	3,692	2,444	3,243	3,828	3,316	3,748	2,398	2,287	24,955
18	4,930	2,444	3,243	3,828	3,316	3,748	3,493	1,000	26,002
19	2,057	3,229	3,243	3,828	2,163	3,748	3,493	1,765	23,525
20	2,782	2,444	1,000	3,828	3,316	3,748	2,398	3,067	22,583
21	2,782	2,444	3,243	3,828	3,316	3,748	3,493	3,067	25,921
22	2,782	1,885	2,308	2,398	3,316	3,748	2,398	2,287	21,122
23	3,692	3,229	1,796	3,828	3,316	3,748	3,493	1,765	24,866
24	3,692	1,885	3,243	3,828	1,702	2,425	2,398	2,287	21,459
25	2,782	2,444	3,243	5,506	3,316	2,425	4,829	1,765	26,311
26	3,692	3,229	3,243	3,828	3,316	3,748	4,829	3,067	28,951
27	2,782	3,229	3,243	3,828	1,000	3,748	2,398	3,067	23,294
28	3,692	1,885	1,000	3,828	3,316	3,748	3,493	3,067	24,028
29	3,692	2,444	1,000	3,828	3,316	3,748	3,493	1,000	22,521
30	2,057	1,000	2,308	3,828	3,316	3,748	2,398	1,765	20,419
31	3,692	3,229	3,243	3,828	3,316	3,748	4,829	3,067	28,951
32	2,057	1,885	1,796	3,828	2,163	3,748	2,398	2,287	20,162
33	4,930	2,444	3,243	3,828	2,163	2,425	1,707	1,000	21,740
34	4,930	3,229	4,664	2,398	4,975	3,748	3,493	3,067	30,503
35	2,057	1,885	3,243	3,828	4,975	1,000	3,493	4,181	24,662
36	3,692	4,418	4,664	3,828	3,316	2,425	3,493	2,287	28,123
37	2,057	1,885	3,243	2,398	2,163	1,000	1,707	3,067	17,520

Responden	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
38	4,930	4,418	3,243	3,828	1,702	2,425	4,829	3,067	28,441
39	3,692	4,418	2,308	3,828	3,316	1,555	4,829	4,181	28,127
40	3,692	1,885	2,308	2,398	3,316	5,349	4,829	4,181	27,958
41	3,692	1,000	1,000	2,398	3,316	3,748	4,829	4,181	24,163
42	4,930	2,444	3,243	2,398	3,316	3,748	4,829	3,067	27,975
43	2,057	3,229	3,243	2,398	3,316	3,748	3,493	3,067	24,550
44	2,782	3,229	3,243	3,828	2,163	5,349	3,493	3,067	27,153
45	3,692	1,885	1,000	2,398	3,316	3,748	4,829	3,067	23,934
46	3,692	1,000	1,000	3,828	3,316	2,425	1,707	2,287	19,255
47	3,692	1,885	4,664	3,828	3,316	5,349	3,493	1,000	27,227
48	3,692	1,885	3,243	3,828	3,316	3,748	3,493	3,067	26,271
49	3,692	1,885	3,243	5,506	3,316	2,425	4,829	4,181	29,077
50	4,930	3,229	3,243	3,828	3,316	3,748	3,493	3,067	28,853
51	2,782	1,000	3,243	2,398	3,316	2,425	3,493	4,181	22,838
52	4,930	3,229	3,243	2,398	3,316	3,748	3,493	1,765	26,121
53	3,692	1,000	3,243	3,828	3,316	3,748	4,829	1,000	24,656
54	2,782	2,444	2,308	2,398	2,163	3,748	3,493	3,067	22,403
55	4,930	1,000	3,243	2,398	2,163	3,748	3,493	1,000	21,974
56	2,782	3,229	3,243	2,398	1,702	5,349	1,000	3,067	22,770
57	3,692	3,229	4,664	3,828	3,316	3,748	4,829	2,287	29,592
58	3,692	1,885	3,243	3,828	1,000	3,748	3,493	3,067	23,955
59	2,782	1,885	4,664	5,506	1,702	3,748	3,493	3,067	26,846
60	4,930	1,885	2,308	3,828	3,316	2,425	3,493	3,067	25,251
61	2,782	3,229	3,243	3,828	3,316	3,748	2,398	3,067	25,610
62	4,930	4,418	3,243	3,828	1,702	2,425	3,493	4,181	28,219
63	2,057	1,000	2,308	3,828	3,316	3,748	2,398	1,000	19,654
64	3,692	1,885	1,796	3,828	3,316	2,425	4,829	2,287	24,059
65	2,782	1,000	3,243	3,828	1,000	3,748	3,493	1,000	20,094
66	3,692	3,229	1,796	3,828	3,316	2,425	3,493	1,765	23,544
67	3,692	1,000	2,308	5,506	1,702	1,555	4,829	1,765	22,357
68	4,930	3,229	1,796	3,828	3,316	2,425	3,493	1,765	24,782
69	4,930	4,418	2,308	3,828	3,316	3,748	3,493	2,287	28,327
70	3,692	1,000	1,000	3,828	2,163	3,748	3,493	4,181	23,104
71	3,692	1,000	1,000	3,828	3,316	2,425	2,398	2,287	19,946
72	1,000	3,229	3,243	3,828	3,316	3,748	3,493	1,000	22,856
73	4,930	1,000	1,796	3,828	3,316	2,425	3,493	2,287	23,075
74	3,692	1,000	3,243	3,828	3,316	3,748	4,829	1,000	24,656
75	4,930	3,229	1,796	3,828	1,000	2,425	3,493	3,067	23,767

Lampiran 12

Data Penelitian Variabel Produktivitas Kerja Sebelum Di Transformasi Dengan
Metode Suksesif Interval

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	4	4	4	4	4	5	34
2	4	4	2	4	4	4	4	4	30
3	4	3	4	4	3	4	5	4	31
4	3	4	4	2	4	4	3	4	28
5	4	4	3	4	3	4	5	4	31
6	4	3	3	3	3	5	4	4	29
7	4	4	3	4	4	4	5	3	31
8	3	4	4	1	4	2	4	3	25
9	4	4	4	3	3	4	4	3	29
10	4	4	4	1	3	4	3	4	27
11	4	3	4	4	4	4	5	5	33
12	4	3	3	4	4	4	4	4	30
13	4	4	3	4	4	4	5	4	32
14	4	3	4	3	4	5	5	5	33
15	4	1	3	3	3	4	5	3	26
16	4	2	3	3	3	5	2	4	26
17	4	3	4	3	4	3	4	2	27
18	4	2	4	1	4	3	4	3	25
19	4	4	4	2	4	3	5	4	30
20	4	4	2	4	3	4	4	2	27
21	4	4	2	5	3	3	2	3	26
22	4	4	3	2	3	3	3	2	24
23	4	4	3	1	4	3	4	5	28
24	4	4	4	1	2	3	3	4	25
25	4	1	3	1	4	4	3	4	24
26	4	3	4	3	4	2	5	4	29
27	4	4	4	4	4	4	3	3	30
28	4	4	4	1	3	3	5	4	28
29	4	2	4	2	4	3	3	4	26
30	4	3	3	1	3	4	4	4	26
31	3	2	4	4	4	4	3	5	29
32	4	4	1	1	3	3	4	4	24
33	4	4	4	1	4	1	2	4	24
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	3	1	2	4	3	4	25
36	3	4	4	1	5	3	4	4	28
37	2	5	2	1	4	2	1	2	19

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
38	4	4	3	3	4	4	4	5	31
39	3	3	3	4	3	5	5	5	31
40	3	3	5	5	4	4	4	4	32
41	3	3	3	4	4	5	4	2	28
42	3	4	4	1	4	4	5	3	28
43	4	4	4	2	3	3	4	4	28
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	3	4	4	4	2	3	4	4	28
46	4	2	3	4	3	1	3	4	24
47	4	2	3	1	4	4	3	4	25
48	4	4	4	1	4	4	4	4	29
49	3	3	4	1	5	4	4	4	28
50	4	4	3	2	4	1	5	5	28
51	4	3	3	3	3	3	4	4	27
52	5	4	4	2	3	4	4	4	30
53	4	4	2	2	3	2	4	4	25
54	4	4	4	4	4	1	3	4	28
55	4	4	3	3	3	3	5	4	29
56	4	1	2	4	4	4	3	5	27
57	3	5	2	4	4	5	5	5	33
58	5	4	2	3	2	3	5	4	28
59	4	3	3	3	4	4	4	4	29
60	3	3	3	1	4	3	5	4	26
61	5	1	2	2	5	5	5	5	30
62	3	4	5	4	4	3	2	5	30
63	3	3	3	3	1	1	4	4	22
64	5	3	4	5	2	2	2	5	28
65	4	3	1	2	2	3	2	4	21
66	4	3	3	3	3	3	5	5	29
67	4	5	2	3	4	1	3	2	24
68	3	2	5	2	5	1	5	5	28
69	4	4	3	4	4	3	5	4	31
70	3	4	3	4	4	3	3	5	29
71	3	2	3	3	2	2	4	3	22
72	4	3	3	1	4	3	3	4	25
73	4	3	1	1	3	4	3	4	23
74	4	3	2	4	4	1	3	3	24
75	2	4	5	1	5	3	2	5	27
JUMLAH	283	254	245	202	266	247	286	295	2078

Lampiran 13

Data Penelitian Variabel Produktivitas Kerja Sesudah Di Transformasi Dengan
Metode Suksesif Interval

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3,618	5,071	3,894	3,102	4,048	3,304	3,653	4,187	30,878
2	3,618	3,619	1,912	3,102	4,048	3,304	3,653	2,840	26,096
3	3,618	2,514	3,894	3,102	2,876	3,304	4,768	2,840	26,917
4	2,174	3,619	3,894	1,823	4,048	3,304	2,795	2,840	24,496
5	3,618	3,619	2,817	3,102	2,876	3,304	4,768	2,840	26,945
6	3,618	2,514	2,817	2,287	2,876	4,512	3,653	2,840	25,117
7	3,618	3,619	2,817	3,102	4,048	3,304	4,768	1,792	27,069
8	2,174	3,619	3,894	1,000	4,048	1,668	3,653	1,792	21,847
9	3,618	3,619	3,894	2,287	2,876	3,304	3,653	1,792	25,043
10	3,618	3,619	3,894	1,000	2,876	3,304	2,795	2,840	23,946
11	3,618	2,514	3,894	3,102	4,048	3,304	4,768	4,187	29,436
12	3,618	2,514	2,817	3,102	4,048	3,304	3,653	2,840	25,897
13	3,618	3,619	2,817	3,102	4,048	3,304	4,768	2,840	28,117
14	3,618	2,514	3,894	2,287	4,048	4,512	4,768	4,187	29,828
15	3,618	1,000	2,817	2,287	2,876	3,304	4,768	1,792	22,463
16	3,618	1,772	2,817	2,287	2,876	4,512	1,962	2,840	22,684
17	3,618	2,514	3,894	2,287	4,048	2,317	3,653	1,000	23,331
18	3,618	1,772	3,894	1,000	4,048	2,317	3,653	1,792	22,094
19	3,618	3,619	3,894	1,823	4,048	2,317	4,768	2,840	26,927
20	3,618	3,619	1,912	3,102	2,876	3,304	3,653	1,000	23,084
21	3,618	3,619	1,912	4,357	2,876	2,317	1,962	1,792	22,452
22	3,618	3,619	2,817	1,823	2,876	2,317	2,795	1,000	20,864
23	3,618	3,619	2,817	1,000	4,048	2,317	3,653	4,187	25,259
24	3,618	3,619	3,894	1,000	1,962	2,317	2,795	2,840	22,044
25	3,618	1,000	2,817	1,000	4,048	3,304	2,795	2,840	21,422
26	3,618	2,514	3,894	2,287	4,048	1,668	4,768	2,840	25,638
27	3,618	3,619	3,894	3,102	4,048	3,304	2,795	1,792	26,172
28	3,618	3,619	3,894	1,000	2,876	2,317	4,768	2,840	24,932
29	3,618	1,772	3,894	1,823	4,048	2,317	2,795	2,840	23,107
30	3,618	2,514	2,817	1,000	2,876	3,304	3,653	2,840	22,623
31	2,174	1,772	3,894	3,102	4,048	3,304	2,795	4,187	25,276
32	3,618	3,619	1,000	1,000	2,876	2,317	3,653	2,840	20,923
33	3,618	3,619	3,894	1,000	4,048	1,000	1,962	2,840	21,981
34	3,618	3,619	3,894	3,102	4,048	3,304	3,653	2,840	28,078
35	3,618	3,619	2,817	1,000	1,962	3,304	2,795	2,840	21,955
36	2,174	3,619	3,894	1,000	5,506	2,317	3,653	2,840	25,001
37	1,000	5,071	1,912	1,000	4,048	1,668	1,000	1,000	16,699

Responden	Item Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
38	3,618	3,619	2,817	2,287	4,048	3,304	3,653	4,187	27,533
39	2,174	2,514	2,817	3,102	2,876	4,512	4,768	4,187	26,950
40	2,174	2,514	5,190	4,357	4,048	3,304	3,653	2,840	28,080
41	2,174	2,514	2,817	3,102	4,048	4,512	3,653	1,000	23,820
42	2,174	3,619	3,894	1,000	4,048	3,304	4,768	1,792	24,599
43	3,618	3,619	3,894	1,823	2,876	2,317	3,653	2,840	24,640
44	3,618	3,619	3,894	3,102	4,048	3,304	3,653	2,840	28,078
45	2,174	3,619	3,894	3,102	1,962	2,317	3,653	2,840	23,560
46	3,618	1,772	2,817	3,102	2,876	1,000	2,795	2,840	20,820
47	3,618	1,772	2,817	1,000	4,048	3,304	2,795	2,840	22,194
48	3,618	3,619	3,894	1,000	4,048	3,304	3,653	2,840	25,976
49	2,174	2,514	3,894	1,000	5,506	3,304	3,653	2,840	24,885
50	3,618	3,619	2,817	1,823	4,048	1,000	4,768	4,187	25,881
51	3,618	2,514	2,817	2,287	2,876	2,317	3,653	2,840	22,922
52	5,349	3,619	3,894	1,823	2,876	3,304	3,653	2,840	27,358
53	3,618	3,619	1,912	1,823	2,876	1,668	3,653	2,840	22,009
54	3,618	3,619	3,894	3,102	4,048	1,000	2,795	2,840	24,915
55	3,618	3,619	2,817	2,287	2,876	2,317	4,768	2,840	25,142
56	3,618	1,000	1,912	3,102	4,048	3,304	2,795	4,187	23,966
57	2,174	5,071	1,912	3,102	4,048	4,512	4,768	4,187	29,774
58	5,349	3,619	1,912	2,287	1,962	2,317	4,768	2,840	25,053
59	3,618	2,514	2,817	2,287	4,048	3,304	3,653	2,840	25,082
60	2,174	2,514	2,817	1,000	4,048	2,317	4,768	2,840	22,478
61	5,349	1,000	1,912	1,823	5,506	4,512	4,768	4,187	29,057
62	2,174	3,619	5,190	3,102	4,048	2,317	1,962	4,187	26,598
63	2,174	2,514	2,817	2,287	1,000	1,000	3,653	2,840	18,285
64	5,349	2,514	3,894	4,357	1,962	1,668	1,962	4,187	25,893
65	3,618	2,514	1,000	1,823	1,962	2,317	1,962	2,840	18,037
66	3,618	2,514	2,817	2,287	2,876	2,317	4,768	4,187	25,384
67	3,618	5,071	1,912	2,287	4,048	1,000	2,795	1,000	21,731
68	2,174	1,772	5,190	1,823	5,506	1,000	4,768	4,187	26,421
69	3,618	3,619	2,817	3,102	4,048	2,317	4,768	2,840	27,129
70	2,174	3,619	2,817	3,102	4,048	2,317	2,795	4,187	25,057
71	2,174	1,772	2,817	2,287	1,962	1,668	3,653	1,792	18,125
72	3,618	2,514	2,817	1,000	4,048	2,317	2,795	2,840	21,949
73	3,618	2,514	1,000	1,000	2,876	3,304	2,795	2,840	19,948
74	3,618	2,514	1,912	3,102	4,048	1,000	2,795	1,792	20,781
75	1,000	3,619	5,190	1,000	5,506	2,317	1,962	4,187	24,780

Lampiran 14

Output SPSS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Jaminan_sosial, ^a Insentif	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	,671	1,66936

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Jaminan_sosial, Insentif

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429,202	3	143,067	51,338	,000 ^a
	Residual	197,861	71	2,787		
	Total	627,062	74			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Jaminan_sosial, Insentif

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

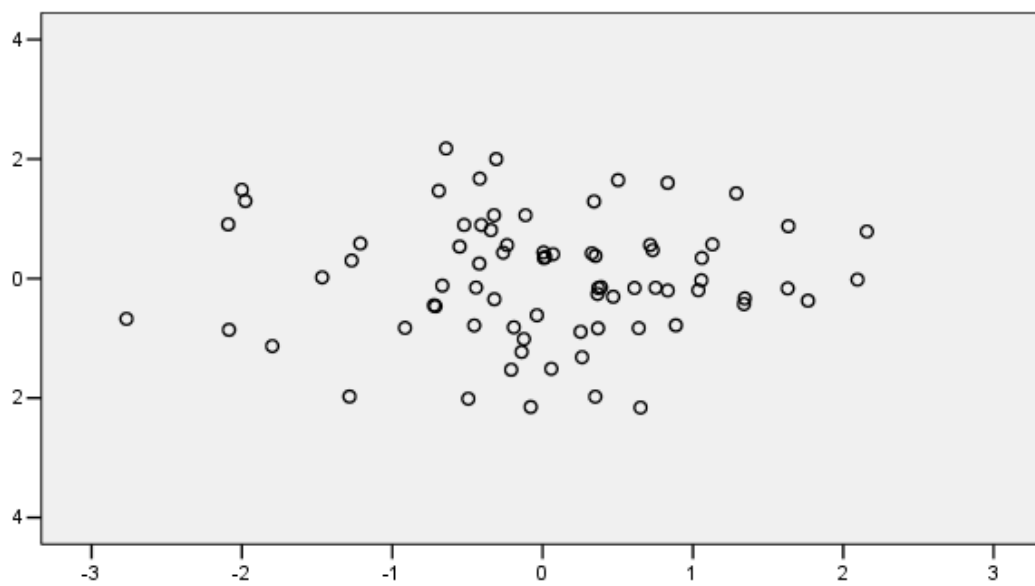
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,416	1,951		,213	,832
	Insentif	,353	,077	,399	4,581	,000
	Jaminan_sosial	,268	,058	,343	4,619	,000
	Disiplin	,281	,084	,286	3,370	,001

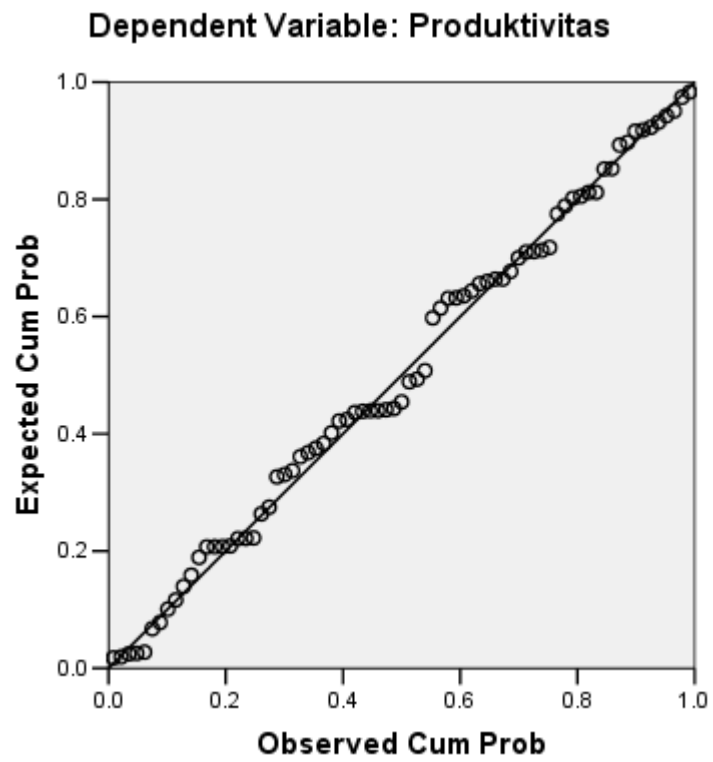
a. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	,587	1,703
	Jaminan_sosial	,804	1,244
	Disiplin	,616	1,623

a. Dependent Variable: Produktivitas





Lampiran 15

Proses Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Insentif

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	1	2	13	45	14	75
2	1	7	20	39	8	75
3	1	15	20	34	5	75
4	1	18	20	31	5	75
5	1	8	17	42	7	75
6	1	6	25	37	6	75
7	2	6	22	32	13	75
8	1	3	24	29	18	75
Frekuensi	9	65	161	289	76	600
Proporsi	0,02	0,11	0,27	0,48	0,13	
Proporsi Kumulatif	0,02	0,12	0,39	0,87	1,00	
Zi	-2,170	-1,158	-0,275	1,142	¥	
Densitas	0,038	0,204	0,384	0,208	0	
Scale Value	-2,525	-1,533	-0,672	0,366	1,640	
Transformasi	1,00	1,99	2,85	3,89	5,16	

Proses Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Disiplin

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	1	9	13	36	16	75
2	13	16	15	26	5	75
3	8	11	13	38	5	75
4	1	1	16	52	5	75
5	4	6	9	51	5	75
6	2	2	22	45	4	75
7	1	3	11	41	19	75
8	10	10	16	28	11	75
Frekuensi	40	58	115	317	70	600
Proporsi	0,07	0,10	0,19	0,53	0,12	
Proporsi Kumulatif	0,07	0,16	0,36	0,88	1,00	
Zi	-1,501	-0,981	-0,372	1,192	¥	
Densitas	0,129	0,247	0,372	0,196	0	
Scale Value	-1,940	-1,213	-0,656	0,333	1,681	
Transformasi	1,59	2,31	2,87	3,86	5,21	

Proses Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Jaminan Sosial

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	2	2	18	47	6	75
2	3	8	30	28	6	75
3	1	4	22	38	10	75
4	2	4	26	40	3	75
5	2	4	26	38	5	75
6	3	9	31	27	5	75
7	1	8	30	26	10	75
8	6	12	24	25	8	75
Frekuensi	20	51	207	269	53	600
Proporsi	0,03	0,09	0,35	0,45	0,09	
Proporsi Kumulatif	0,03	0,12	0,46	0,91	1,00	
Zi	-1,834	-1,183	-0,092	1,351	¥	
Densitas	0,074	0,198	0,397	0,160	0	
Scale Value	-2,227	-1,457	-0,577	0,529	1,813	
Transformasi	1,30	2,07	2,95	4,05	5,34	

Proses Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Variabel Produktivitas

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	2	17	52	4	75
2	4	8	22	37	4	75
3	3	11	28	29	4	75
4	21	11	16	24	3	75
5	1	7	22	40	5	75
6	8	6	24	30	7	75
7	1	7	18	28	21	75
8	0	6	10	42	17	75
Frekuensi	38	58	157	282	65	600
Proporsi	0,06	0,10	0,26	0,47	0,11	
Proporsi Kumulatif	0,06	0,16	0,42	0,89	1,00	
Zi	-1,527	-0,994	-0,198	1,235	¥	
Densitas	0,124	0,243	0,391	0,186	0	
Scale Value	-1,962	-1,232	-0,565	0,437	1,717	
Transformasi	1,56	2,29	2,96	3,96	5,24	